



Työterveyslaitos



Minna Toivanen • Ari Väänänen • Auli Airila (toim.)

Venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten työ ja terveys Suomessa

– samankaltaisuudet ja erot kantaväestöön



Työterveyslaitos

Venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten työ ja terveys Suomessa

SAMANKALTAISUUDET JA EROT KANTAVÄESTÖÖN

Minna Toivanen, Ari Väänänen ja Auli Airila (toim.)

Työterveyslaitos

Helsinki 2013

Työterveyslaitos

Työelämän tila ja tulevaisuus

Topeliuksenkatu 41 a A

00250 Helsinki

www.ttl.fi

Toimitus: Minna Toivanen, Ari Väänänen, Auli Airila

Kansi: Innocorp Oy

© 2013 Työterveyslaitos ja kirjoittajat

Julkaisu on toteutettu Työsuojelurahaston tuella.

Tämän teoksen osittainenkin kopiointi on tekijänoikeuslain (404/61, siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen) mukaisesti kielletty ilman asianmukaista lupaa.

ISBN 978-952-261-315-8 (nid.)

ISBN 978-952-261-316-5 (PDF)

Hansaprint Oy, Vantaa 2013

ESIPUHE

Maahanmuutto Suomeen on kasvanut tasaisesti jo neljännesvuosisadan. Kuten muissakin maissa niin myös Suomessa eri maahanmuuttajaryhmien työllistyminen ja jakautuminen eri toimialoille vaihtelevat suuresti. Ilmiön taustalla vaikuttavat muun muassa maahantulon syy, maahanmuuttajan koulutustausta ja työnantajien asenteet. 2010-luvulla maahanmuuttajat ovat tärkeässä roolissa erityisesti tietyillä toimialoilla, kuten kuljetuksessa ja puhtaanapidossa. Lisäksi heitä on asiantuntijoina esimerkiksi teollisuudessa ja yliopistoissa.

Tämä tutkimus on toistaiseksi laajin ja monipuolisin kyselyaineistoon perustuva katsaus maahanmuuttajien asemasta suomalaisessa työelämässä. Vaikka julkaisussa tarkastellaan vain kolmea maahanmuuttajaryhmää, niin se tarjoaa raamit myös laajemmalle pohdinnalla maahanmuuttajista työelämässä. Julkaisun perusviesti on myönteinen: enemmistö viihtyy hyvin töissä, kokee työelämän motivoivana ja ongelmat työpaikalla ovat vähäisiä. Näin on siitä huolimatta, että epävakaat työsuhteet ovat huomattavasti yleisempiä kuin valtaväestöllä. Työ luo hyvinvointia.

Jatkon kannalta olisi hyödyllistä saada tarkempaa tietoa myös muiden maahanmuuttajaryhmien tilanteesta. Lisäksi maahanmuuttajien (Suomessa syntyneet) lapset alkavat tulla työmarkkinoille suurissa määrin kuluva vuosikymmenen aikana ja heidän tilannetta olisi hyvä alkaa seurata jo varhaisessa vaiheessa, kuten tämän teokset toimittajat loppupohdinnassaan toteavat. Kansainvälisen tutkimuksen pohjalta voimme olettaa, että heidän tilanteensa ja erityisesti odotuksensa työstä eroavat merkittävästi heidän vanhempiensa odotuksista.

Minna Toivasen, Ari Väänäsen ja Auli Airilan toimittama teos on tärkeä lisä suomalaiseen tutkimuskirjallisuuteen maahanmuuttajien kotoutumisesta, työllistymisestä ja työoloista. Uskon kirjan löytävän lukijansa ja haluan onnitella kirjoittajia sekä Maahanmuuttajien onnistuminen työssä -hanketta taidokkaasti laaditusta raportista.

Tuomas Martikainen

Dosentti, tutkija, Åbo Akademi

TIIVISTELMÄ

Maahanmuuttajien määrä on lisääntynyt huomattavasti Suomessa 2000-luvulla. Vuonna 2012 Suomeen muutti ulkomailta yli 31 000 henkeä, mikä on suurin maahan muuttaneiden lukumäärä yhden vuoden kuluessa koko Suomen itsenäisyyden aikana. Silti tähän saakka on ollut niukasti laajoihin tutkimusaineistoihin perustuvaa, kattavaa tietoa maahanmuuttajien tilanteesta suomalaisilla työpaikoilla.

Tässä raportissa kuvataan laajan väestöpohjaisen aineiston pohjalta työssä käyvien ja osin myös työelämän ulkopuolella olevien Suomessa asuvien venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten maahanmuuttajien asemaa suomalaisessa työelämässä: työhön kiinnittymistä, työoloja, kokemuksia työpaikan sosiaalisista suhteista, työhyvinvointia ja kokemuksia työterveyshuollon käytöstä. Lisäksi verrataan tutkimukseen osallistuneiden maahanmuuttajaryhmien tilannetta koko väestöön. Tutkimus pohjautuu Työsuojelurahaston tukemaan Maahanmuuttajien onnistuminen työssä -tutkimushankkeeseen (2010–2013).

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat 20–64-vuotiaat venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaiset ensimmäisen sukupolven maahanmuuttajat kuudesta kaupungista: Helsingistä, Espoosta, Vantaalta, Turusta, Tampereelta ja Vaasasta. Poikkileikkaustutkimukseen osallistui yhteensä 596 työssä käyvää ja 610 työelämän ulkopuolella olevaa maahanmuuttajaa. Aineiston keruu toteutettiin vuosina 2010–2012. Aineisto on kerätty yhteistyössä Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) kanssa osana Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi (Maamu-) -hanketta. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos vastasi aineiston keruusta. Maahanmuuttajan onnistuminen työssä -hankkeen suunnittelusta, analysoinnista ja raportoinnista vastasi Työterveyslaitos.

Tutkimukseen osallistuneiden maahanmuuttajien kokemukset ja asenteet työelämää kohtaan olivat pääsääntöisesti koko väestöä myönteisempiä. Työ oli hyvin suurelle osalle erittäin tärkeä osa elämää, ja omaan työhön oltiin tyytyväisiä. Tutkituista ryhmistä etenkin kurdi- ja somalialaistaustaiset olivat innostuneita työssä ja kokivat työn iloa selkeästi koko väestöä enemmän. Yli 80 % oli myös tyytyväisiä esimiehensä toimintaan ja arvioi maahanmuuttajien kohtelun työpaikalla olevan tasapuolista muihin työntekijöihin verrattuna. Yli neljä viidestä koki tuleensa hyväksytyksi työyhteisössään. Työtovereilta saatiin tukea laajalti ja esimerkiksi uhkailua työssä tai työmatkalla oli kokenut varsin harva (<5 %). Erityisesti vaikeista oloista tulleet ryhmät kokivat työn sisällöt ja työolosuhteet vähintään hyviksi. Näyttääkin siltä, että maahanmuuttajien työssä ja työolosuhteissa on paljon hyvää ja heidän kokemuksensa suomalaisesta työelämästä varsin rohkaisevia.

Maahanmuuttajat kohtaavat kuitenkin työelämässä myös epäkohtia. Monella tutkitavista koulutus ja työtehtävät eivät vastanneet toisiaan. Kaikissa ryhmissä enemmistö (74–95 %) arvioi, että omat tiedot ja taidot riittäisivät tämänhetkistä vaativimpiinkin tehtäviin.

Maahanmuuttajien osaamista ei ole näin pystytty täysimääräisesti hyödyntämään. Myös määräaikaiset työsuhteet ja keikkaluonteiset työt olivat kaikissa ryhmissä yleisempiä kuin koko väestöllä. Noin joka kymmenes maahanmuuttaja teki kahta työtä. Lisäksi maahanmuuttajat jäivät muita palkansaajia useammin työterveyshuollon palvelujen ulkopuolelle. Tulokset kertovat maahanmuuttajien sijoittuvan työmarkkinoilla muuta väestöä useammin heikompiosasten segmenttiin, jossa työtä leimaa keskimäärästä enemmän epävakaus, heikompi palkkataso, reaktiivinen suhde työn tarjontaan ja hankalampi pääsy erilaisiin palveluihin.

Kuitenkin sekä tutkittujen ryhmien sisällä että ryhmien välillä on huomattavia eroja. Maahanmuuttajien asema on moni-ilmeinen. Työllisyys oli kaikissa ryhmissä alemmalla tasolla kuin koko väestöllä. Kuitenkin ryhmiä erotti toisistaan jopa työttömyyttä enemmän muu toiminta, kuten opiskelu ja lasten hoito. Etenkin kurdi- ja somalialaistaustaisten naisten ryhmästä löytyi suhteellisen paljon henkilöitä, jotka olivat opiskelijoita tai kotona lapsia hoitavia, kun taas venäläistaustaiset naiset olivat harvoin kotona tai opiskelemassa. Suuri lapsimäärä selittää osaltaan etenkin somalialaistaustaisten naisten kotona oloa.

Kun työelämän ulkopuolella olevilta kysyttiin esteitä työhön pääsulle, niin useat näkivät, että työn saantia estää puutteellinen kielitaito, heikko työllisyystilanne ja työnantajien asenteet. Toisaalta ryhmien välillä oli suurehkoja eroja. Kiinnostavaa on etenkin miehiä huonommin työllistyneiden naisten tilanne. Heikoimmin työllistyneet somalialaistaustaiset naiset kokivat esimerkiksi riittämättömän tai epäsovivan koulutuksen keskeiseksi työllistymisesteesi, kun taas venäläistaustaiset naiset pitivät muun muassa vähäisiä suhteita kantaväestöön ongelmallisena työllistymistä ajatellen. Kurditaustaiset naiset puolestaan näkivät terveyssyyt työllistymisen esteenä muita enemmän.

Työelämässä eri maahanmuuttajaryhmien toiminta suuntautui erilaisille aloille ja tehtäviin. Venäläistaustaiset miehet työskentelivät erityisesti teollisuuden ja rakentamisen alueella (33 %) ja naiset erilaissa asiantuntijatehtävissä (43 %) sekä palvelu- ja hoitoammateissa (21 %). Kurdinaisista monet olivat palveluammateissa, myynnissä ja hoitotyössä, kun taas miehistä lähes kolmannes toimi yrittäjinä. Somalialaistaustaiset miehet työskentelivät tavallisimmin kuljetus- ja varastointi- (26 %) sekä terveys- ja sosiaalialalla (20 %). Tällaista etnisesti ja kulttuurisesti spesifiä sijoittumista voi selittää osaltaan erilainen koulutus- ja kielitausta.

Työssä käyvät ja työelämän ulkopuolella olevat ryhmät erosivat selvästi toisistaan. Koulutustaso, kielitaito ja muut valmiudet olivat työssä käyvillä huomattavasti korkeammalla tasolla. Ammatillisen tai korkeakoulutuksen omaavat olivat paremmin työllistyneitä kuin ilman tutkintoa olevat. Eroavaisuuksia löytyi myös kansallisuusryhmien sisältä. Esimerkiksi somalialaistaustaisissa maahanmuuttajissa oli sekä korkeasti koulutettuja ja kieltä osaavia että kouluttamattomia ja heikon kielitaidon omaavia. Suomessa asuvat keskeiset

kansallisuusryhmät voivat olla jakautumassa entistä selvemmin erilaisiin alaryhmiin, mihin olisi syytä kiinnittää huomiota erilaisia toimenpiteitä suunniteltaessa. Vaikuttaakin siltä, että työelämässä pärjäämisen kannalta keskeiset pääomat, kuten inhimillinen (mm. koulutus, kielitaito), sosiaalinen (erityyppiset verkostot) ja kulttuurinen (mm. tieto työpaikoista ja hakuetiketistä), ovat jakautuneet varsin eritasoisesti erilaisten ryhmien kesken kuin myös ryhmien sisällä. Kaikkiaan voidaan todeta, että tutkimukseen osallistuneiden maahanmuuttajien tilanteen ongelmat liittyivät etenkin työn tekemisen reunaehtoihin ja objektiivisiin raameihin. Itse työ, työyhteisö ja työpaikan suhteet sen sijaan koettiin varsin myönteisiksi.

SISÄLLYS

1	Johdanto	3
	<i>Minna Toivanen, Ari Väänänen, Auli Airila</i>	
2	Tutkimusaineisto ja menetelmät.....	9
	<i>Auli Airila, Minna Toivanen, Aki Koskinen, Anu Castaneda, Shadia Rask, Päivikki Koponen, Tommi Härkänen, Seppo Koskinen</i>	
3	Taustaltaan erilaiset ryhmät työssä ja työelämän ulkopuolella	17
	<i>Ari Väänänen, Minna Toivanen, Auli Airila</i>	
4	Työmarkkinoille sijoittuminen.....	38
	<i>Minna Toivanen, Ari Väänänen</i>	
5	Kiinnittyminen työhön ja työorganisaatioon.....	51
	<i>Minna Toivanen, Auli Airila</i>	
6	Osaaminen ja sen hyödyntäminen	62
	<i>Minna Toivanen, Auli Airila</i>	
7	Koetut työympäristöhaitat	71
	<i>Auli Airila, Rauno Pääkkönen</i>	
8	Esimiestyö ja sosiaaliset suhteet	78
	<i>Kirsi Yli-Kaitala, Minna Toivanen, Barbara Bergbom, Ari Väänänen</i>	
9	Työn kuormittavuus.....	88
	<i>Maarit Vartia, Auli Airila</i>	
10	Hyvinvointi työssä.....	97
	<i>Auli Airila, Minna Toivanen</i>	
11	Koettu terveys, työkyky, sairauspoissaolot ja työtapaturmat.....	108
	<i>Päivikki Koponen, Barbara Bergbom, Anu Castaneda, Seppo Koskinen, Tuija Martelin</i>	
12	Työn ja muun elämän yhteensovittaminen.....	117
	<i>Minna Toivanen, Kirsi Yli-Kaitala</i>	
13	Työterveyshuolto	126
	<i>Barbara Bergbom, Päivikki Koponen, Seppo Koskinen</i>	
14	Yrittäjänä Suomessa.....	133
	<i>Auli Airila, Barbara Bergbom</i>	
15	Maahanmuuttajien tilanteen monitahoisuus suomalaisessa työelämässä	147
	<i>Ari Väänänen, Minna Toivanen, Auli Airila</i>	

ABSTRACT	159
КРАТКИЙ ОТЧЕТ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИССЛЕДОВАНИЯ	162
کورتی راپورت.....	166
KOOBAN	168
KIRJOITTAJAT	172

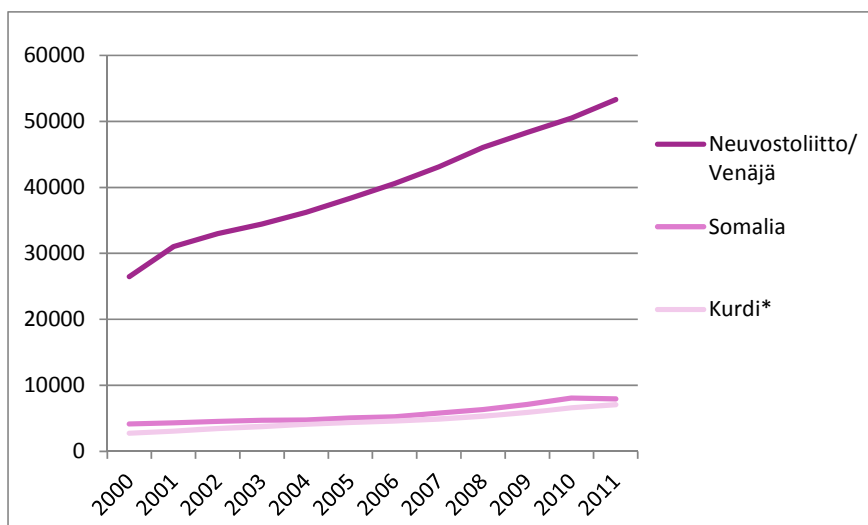
1 JOHDANTO

Minna Toivanen, Ari Väänänen, Auli Airila

1.1 Venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaiset maahanmuuttajat Suomessa

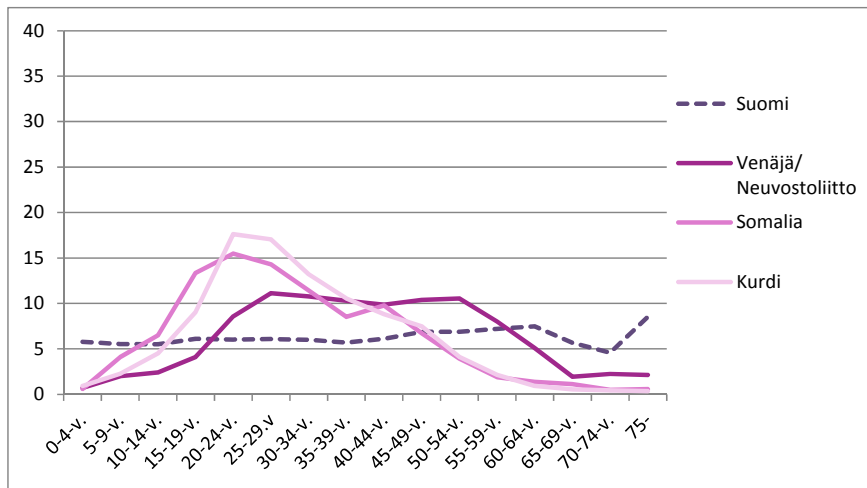
Maahanmuuttajien määrä on lisääntynyt huomattavasti Suomessa 2000-luvulla. Vuonna 2012 Suomeen muutti ulkomailta yli 31 000 henkeä, mikä on suurin maahan muuttaneiden lukumäärä yhden vuoden kuluessa koko Suomen itsenäisyyden aikana. Muuttovoitto ulkomailta on ollut myös suurin Suomen väkilukua kasvattava tekijä vuosina 2007–2012. Maahanmuuttajien määrä Suomessa on liki kaksinkertaistunut 2000-luvulla. Vuoden 2011 lopussa Suomessa asui noin 183 000 ulkomaan kansalaista. Vakituisesti Suomessa asuvia ulkomaalaista syntyperää olevia henkilöitä oli samana ajankohtana noin 257 000, joista noin 37 500 oli syntynyt Suomessa. Kokonaisuudessaan vieraskielisten määrä vastaa noin viittä prosenttia koko väestöstä. (Tilastokeskus 2012, 2013.)

Vuonna 2011 suurimmat ulkomailla syntyneiden ryhmät olivat entisen Neuvostoliiton tai Venäjän, Viron, Ruotsin, Somalian ja Irakin alueelta tulleet maahanmuuttajat. Erityisesti Neuvostoliiton alueella syntyneiden määrä on noussut huomattavasti 2000-luvulla: vuonna 2011 Neuvostoliitossa/Venäjällä syntyneitä oli Suomessa jo yli 50 000, kun vuosittu-
hannen alussa heidän määränsä oli vielä selvästi alle 30 000. Suurin osa Neuvostoliitos-
sa/Venäjällä syntyneistä maahanmuuttajista on työikäisiä, vuonna 2011 yli 40 000. Vaik-
ka Somaliassa syntyneet ovat Suomessa neljänneksi suurin ryhmä, on heidän määränsä
huomattavasti pienempi. Vuonna 2011 Suomessa asui lähes 9 000 Somaliassa syntynyttä
henkilöä, kurdiväestöä oli hieman vähemmän. Kurditaustaisista yli puolet on syntynyt
Irakissa. (Kuva 1.1.)



Kuva 1.1. Kolme tutkimukseen osallistunutta maahanmuuttajaryhmää syntymävaltion mukaan vuosina 2000–2011. (Tilastokeskus.) * Muualla kuin Suomessa syntyneet kurdin-kieliset.

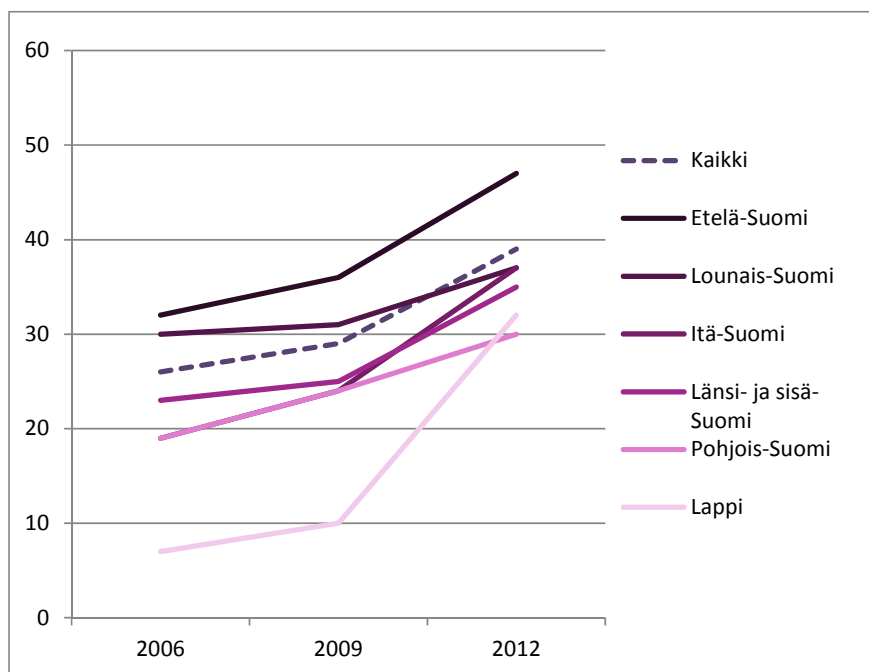
Suomessa maahanmuuttajien ikärakenne on varsin nuori, mikä selittyy pitkälti laajamittaisemman maahanmuuton myöhäisellä alkamisella 1990-luvun alusta lähtien. Useimpien maahanmuuttajaryhmien ikärakenne eroaa näin merkittävästi suomalaisen kantaväestön tilanteesta. (Esim. Tilastokeskus 2012 b.) Esimerkiksi monet pakolaisina tai turvapaikanhakijoina maahan muuttaneista ovat vastikään tulleet työkään tai ovat tulossa työmarkkinoille, kun taas yli 50-vuotiaiden osuus on varsin pieni. Myös venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten maahanmuuttajien joukossa on koko väestöä enemmän työikäisiä, ja vastaavasti ikääntyneiden ja pienten lasten osuus on pienempi. Ensimmäisen maahanmuuttajasukupolven kurdi- ja somalialaistaustaisten jakaumassa painottuvat nuoret 20–34-vuotiaiden ikäryhmät, venäläistaustaisilla puolestaan 25–54-vuotiaiden osuus on suurempi kuin koko väestöllä. (Kuva 1.2.) On myös syytä huomioida, että kuvaan 1.2 ei sisälly ensimmäisen sukupolven maahanmuuttajien Suomessa syntyneet lapset eli niin sanottu toisen sukupolven maahanmuuttajat. Heistä valtaosa elää vasta lapsuuttaan, nuoruuttaan tai on vastikään siirtynyt opiskelemaan tai työelämään. Esimerkiksi selvä enemmistö alle 10 vuotiaista maahanmuuttajataustaisista lapsista on syntynyt Suomessa, eivätkä he siten kuulu ensimmäisen maahanmuuttajasukupolven ryhmään.



Kuva 1.2. Venäjällä/Neuvostoliitossa ja Somaliassa syntyneiden sekä kurdinkielisten (muualla kuin Suomessa syntyneet) ja koko väestön ikäjakauma (%) vuonna 2011. (Tilastokeskus.)

1.2 Työpaikat monikulttuuristuvat

Maahanmuuttajien määrän lisääntyminen ilmenee työpaikkojen monikulttuuristumisena. Suomen työmarkkinoilla arvioitiin vuonna 2010 olevan noin 130 000 ulkomaalaistaustaista työntekijää, mikä on noin viisi prosenttia kaikista työllisistä (Sisäasiainministeriö 2010). Yhä useammilla suomalaisilla työpaikoilla onkin työntekijöitä erilaisista kulttuureista. Vuonna 2012 jo 39 % työssä olevista ilmoitti omalla työpaikalla olevan maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Osuus on kasvanut 10 prosenttiyksikköä vuodesta 2006. Maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä kohdataan erityisesti Etelä-Suomen alueen työpaikoilla, missä vuonna 2012 lähes puolet (47 %) työssä käyvistä arvioi omalla työpaikallaan olevan eritaustaisia työntekijöitä. (Toivanen & Bergbom 2013.) Monikulttuurisuus siis koskettaa yhä enemmän ja yhä syvemmin ruuhka-Suomen työorganisaatioita, mikä osaltaan eriyttää suomalaista työelämää. Merkittävää kuitenkin on, että myös muilla Suomen alueilla niiden työpaikkojen osuus, joissa on maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä, on kasvanut viime vuosina varsin voimakkaasti. (Kuva 1.3.) Venäläistaustaiset ovat levittäytyneet laajimmin ympäri Suomea. (Saari 2013.)



Kuva 1.3. Niiden työssä käyvien osuus (%) alueittain, jotka arvioivat omalla työpaikalla olevan maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2006, 2009, 2012.)

Koska maahanmuuttajat ovat jo keskeinen osa väestöämme ja heidän määränsä kasvaa tulevaisuudessa, on maahanmuuttajien myönteinen kiinnittyminen työelämään ja työhön yksi merkittävä tulevaisuuden haaste Suomessa. Tähän haasteeseen vastaamiseksi tarvitsemme ajantasaista tietoa keskeisten maahanmuuttajaryhmien tilanteesta työelämässä: miten he sijoittuvat työelämään, onko heidän osaaminen käytössä, millaisissa olosuhteissa he työskentelevät, miten he voivat työssään ja tavoittaako nykyinen työterveyshuolto myös maahanmuuttajat.

1.3 Venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten työ ja terveys Suomessa

Kuvaamalla maahanmuuttajien tilannetta työelämässä tämä raportti luo pohjaa tulevien, entistä monikulttuurisempien työorganisaatioiden toiminnalle. Raportti pohjautuu Työsuojelurahaston tukemaan Maahanmuuttajien onnistuminen työssä -tutkimushankkeeseen (2010–2013). Hankkeen tavoitteena oli selvittää venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten maahanmuuttajien tilannetta suomalaisessa työelämässä, heidän voimavarojaan sekä työssä onnistumiseen yhteydessä olevia tekijöitä. (Ks. tarkemmin Airila ym. 2013.) Hanke liittyy kiinteästi Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) koordinoimaan Maahanmuuttajien terveys- ja hyvinvointitutkimukseen (ks. Castaneda ym. 2012), jota rahoittivat sosiaali- ja terveysministeriö / Euroopan sosiaalirahasto, THL, Kansaneläkelaitos ja Työsuojelurahasto. THL vastasi aineiston keruun käytännön toteutuksesta.

Tässä tutkimusraportissa kuvataan työssä käyvien Suomessa asuvien venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten maahanmuuttajien tilannetta työelämässä sekä verrataan heidän tilannettaan koko väestöön useita eri vertailuaineistoja hyödyntäen. Raporttia voi lukea yhtenäisenä kokonaisuutena, mutta sen lukuja voi tarkastella myös erillisinä osakokonaisuuksina, jotka kertovat tiettyjen tekijöiden tilanteesta tutkimukseen osallistuneissa maahanmuuttajaryhmissä.

Tutkimukseen osallistuneet ryhmät ja tutkimusmenetelmät kuvataan luvussa 2. Luvussa 3 eritellään tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden taustaa ja esitetään, kuinka työelämässä toimivat ja työelämän ulkopuolella olevat eroavat toisistaan. Tämän jälkeen tarkastellaan maahanmuuttajien asemaa suomalaisessa työelämässä, kiinnittymistä työhön ja työorganisaatioon (luvut 4 ja 5) sekä osaamisen hyödyntämistä (6). Sen jälkeen siirrytään tarkastelussa työympäristötekijöihin (luku 7), arvioihin esimiestyöstä ja työpaikan sosiaalisista suhteista (luku 8) sekä työn kuormittavuudesta (luku 9). Näitä seuraavat luvut kuvaavat maahanmuuttajien hyvinvointia ja työterveyttä (luvut 10 ja 11), työn ja muun elämän yhteensovittamista (luku 12) sekä kokemuksia työterveyshuollosta (luku 13). Lisäksi tarkastellaan maahanmuuttajaryhtymien tilannetta Suomessa (luku 14). Lopuksi kirjan tuloksia pohditaan yhteenveto-osassa, jossa nostetaan esiin keskeisiä havaintoja ja pohditaan hieman maahanmuuttajien tutkimiseen liittyviä haasteita. Kaiken kaikkiaan tämä raportti tarjoaa uutta tietoa kolmen keskeisen maahanmuuttajaryhmän tilanteesta suomalaisilla työmarkkinoilla ja peilaa heidän asemaansa koko väestöön.

Lähteet

Airila A, Toivanen M, Väänänen A, Bergbom B, Yli-Kaitala K. & Koskinen A. (2013). Maahanmuuttajan onnistuminen työssä – Tutkimus työssä käyvistä venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisista Suomessa. Helsinki: Työterveyslaitos.

Castaneda A, Rask S, Koponen P, Mölsä M. & Koskinen S. (toim.) (2012). Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi. Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. Raportti 61/2012. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus. 2. uudistettu painos.

Saari M. (2013). Maahanmuuttajakeskittymiä on muuallakin kuin pääkaupunkiseudulla. Hyvinvointikatsaus, 3, 38-42.

Sisäasiainministeriö (2010). Työvoiman maahanmuuton toimenpideohjelman väliarviointi. Sisäasiainministeriö, Maahanmuutto-osasto.

Tilastokeskus (2012). Väestörakennetilasto. Verkkojulkaisu, luettu 8.5.2012. http://www.stat.fi/til/vaerak/2011/vaerak_2011_2012-03-16_fi.pdf

Tilastokeskus (2012 b). Ulkomaalaiset ja siirtolaisuus 2011. Helsinki: Tilastokeskus.

Tilastokeskus (2013). Muuttoliiketilasto. Verkkojulkaisu, luettu 30.4.2013. http://tilastokeskus.fi/til/muutl/2012/muutl_2012_2013-04-26_tie_001_fi.html?ad=notify

Toivanen M. & Bergbom B. (2013). Työyhteisöjen monimuotoisuus. Teoksessa: T. Kauppinen ym. (toim.). Työ ja terveys Suomessa 2012. Helsinki: Työterveyslaitos.

2 TUTKIMUSAINEISTO JA MENETELMÄT

Auli Airila, Minna Toivanen, Aki Koskinen, Anu Castaneda, Shadia Rask, Päivikki Koponen, Tommi Härkänen, Seppo Koskinen

- Tutkimusaineisto kerättiin haastattelemalla venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisia työssä käyviä (n = 596) ja työelämän ulkopuolella olevia (n = 660) maahanmuuttajia.
- Valtaosa (88 %) tutkimukseen osallistuneista työssä käyvistä oli palkansaaajia.
- Somalialais- ja kurditaustaiset naiset olivat muita useammin työelämän ulkopuolella.
- Yrittäjiä oli eniten kurditaustaisten miesten ryhmässä.
- Pääasiallisina koko väestön vertailuaineistoina olivat Työ ja terveys 2009 - haastattelututkimus ja Terveys 2011 -tutkimus.
- Tulokset on ikävakioitu, ja analyyseissä on käytetty kadon vaikutuksia korjaavia painokertoimia.

Tämän tutkimuksen aineisto on kerätty yhteistyössä Terveystietokeskuksen ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) kanssa osana Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi (Maamu-) -hanketta. Maamu-tutkimuksen otos muodostui 18–64-vuotiaista venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisista Suomessa asuvista ensimmäisen sukupolven maahanmuuttajista. Tutkimukseen valittiin kolme maahanmuuttajaryhmää, jotka ovat lähtöisin eri kulttuureista ja maantieteellisiltä alueilta ja joihin kuuluvien henkilöiden oletettiin profiloituvan eri tavalla terveys-, hyvinvointi- sekä työelämätekijöiden suhteen.

Venäläistaustaisten syntymävaltio oli Venäjä tai Neuvostoliitto ja äidinkielenä venäjä tai suomi. Somalialaistaustaisten syntymävaltio oli Somalia. Kurditaustaisten syntymävaltio oli Irak tai Iran ja äidinkieli kurdi. Otoksen poimintakriteerinä oli vähintään yhden vuoden asuminen Suomessa. Väestörekisteristä poimitun satunnaisotoksen koko oli 3 000 henkilöä, 1 000 kustakin ryhmästä. Tutkittavat valittiin kuudesta kaupungista: Helsingistä, Vantaalta, Espoosta, Turusta, Tampereelta ja Vaasasta. Maahanmuuttajaryhmittäiset otokset jakautuvat kunnittain sen mukaan, kuinka suuri osa edellä mainittujen kuuden kaupungin yhteenlasketusta maahanmuuttajien määrästä asuu kyseisessä kaupungissa. (Ks. otannasta tarkemmin Härkänen 2012.)

Aineistonkeruu toteutettiin vuosina 2010–2012. Tutkimusaineisto kerättiin käyntihaastatteluin sekä terveystarkastuksin¹. Aineiston keruun toteuttivat hankkeeseen rekrytoidut ja

¹ Terveystarkastuksen tuloksia ei raportoida tässä raportissa.

koulutetut venäläis-, kurdi- ja somaliaalaustaiset maahanmuuttajat, jotka puhuivat sekä tutkittavien kohderyhmien kieltä että suomea. Tutkimuksen toteutuksesta ja tiedonkeruusta on raportoitu tarkemmin Maamu-hankkeen perusraportissa (ks. Castaneda ym. 2012 b). Terveysten ja hyvinvoinnin laitos vastasi aineiston keruusta.

2.1 Tutkimusaineisto

Tämän tutkimuksen aineisto muodostui 20–64-vuotiaista² käyntihaastatteluun osallistuneista maahanmuuttajista, jotka myöhemmin luokiteltiin työssä käyviin ja työelämän ulkopuolella oleviin. Työssä käyviksi määriteltiin palkansaajat ja yrittäjät. Tässä tutkimuksessa palkansaajiin luettiin kuuluvaksi henkilöt, jotka työskentelivät käyntihaastatteluja tehtäessä vähintään 10 tuntia viikossa palkkatyössä ja ne, jotka olivat työharjoittelussa, tukitoimin työllistettyjä tai oppisopimuskoulutuksessa. Lisäksi työssä käyviksi määriteltiin ne henkilöt, jotka eivät olleet haastattelun aikaan työssä, mutta jotka olivat olleet Suomessa palkansaajina edellisen 12 kuukauden aikana vähintään kolme kuukautta ja joiden kokonaistyöaika kyseisessä työssä oli ollut vähintään 10 tuntia viikossa. Palkansaajia työssä käyvistä oli 88 %. Suuri enemmistö työssä käyviksi määritellyistä oli tällä hetkellä työssä (91 %). Yrittäjiksi määriteltiin yrittäjät, maatalousyrittäjät ja ammatinharjoittajat.

Työssä käyviä maahanmuuttajia aineistossa oli 596, joista miehiä oli 300 (50,3 %) ja naisia 296 (49,7 %). Työelämän ulkopuolella oli 660 henkilöä (miehiä 260 ja naisia 400). (Taulukko 2.1.)

Taulukko 2.1. Työssä käyvät ja työelämän ulkopuolella olevat tutkimusaineistossa maahanmuuttajaryhmän ja sukupuolen mukaan (n).

	KAIKKI		VENÄJÄ		KURDI		SOMALI	
	M	N	M	N	M	N	M	N
Työssä käyvät	300	296	122	199	132	76	46	21
Työelämän ulkopuolella	260	400	53	131	130	136	77	133
Yhteensä, n	560	696	175	330	262	212	123	154

² Tutkimusaineisto on rajattu 20–64-vuotiaisiin, jotta aineiston ikäjakauma olisi yhdenmukainen vertailuaineistona käytettävän Työ ja terveys 2009 -haastattelututkimuksen kanssa.

Miesten keski-ikä oli 37 vuotta ja naisten 39 vuotta (ks. taulukko 2.2). Tutkimukseen osallistuneista venäläistaustaiset olivat muita ryhmiä hieman vanhempia (ks. taulukot 2.2–2.4). Venäläistaustaisten ryhmässä 45 vuotta täyttäneiden osuus oli suurempi kuin muissa ryhmissä sekä työssä käyvien että työelämän ulkopuolella olevien keskuudessa.

Taulukko 2.2. Iän keskiarvo maahanmuuttajaryhmän ja sukupuolen mukaan (vuosissa).

	KAIKKI		VENÄJÄ		KURDI		SOMALI	
	M	N	M	N	M	N	M	N
Kaikki	37	39	39	42	37	37	35	37
Työssä käyvät	37	40	38	42	36	38	34	33
Työelämän ulkopuolella	37	39	40	42	37	37	35	37

Taulukko 2.3. Aineiston ikäjakauma maahanmuuttajaryhmän ja sukupuolen mukaan, työssä käyvät (%).

	KAIKKI		VENÄJÄ		KURDI		SOMALI	
	M	N	M	N	M	N	M	N
Alle 25-v.	14	9	13	8	12	9	22	29
25–34-v.	32	24	29	23	34	26	35	29
35–44-v.	29	28	28	24	32	37	26	29
45–64-v.	25	39	30	45	22	28	17	14
Yhteensä, n	300	296	122	199	132	76	46	21

Taulukko 2.4. Aineiston ikäjakauma maahanmuuttajaryhmän ja sukupuolen mukaan, työelämän ulkopuolella olevat (%).

	KAIKKI		VENÄJÄ		KURDI		SOMALI	
	M	N	M	N	M	N	M	N
Alle 25-v.	20	11	25	8	15	8	26	18
25–34-v.	29	31	23	25	32	38	30	30
35–44-v.	22	26	9	21	27	31	22	26
45–64-v.	29	31	43	46	27	23	22	26
Yhteensä, n	260	400	53	131	130	136	77	133

2.2 Vertailuaineistot

Tämän tutkimuksen keskeinen tavoite oli verrata työssä käyvien maahanmuuttajien tilannetta työelämässä koko väestön tilanteeseen. Lisäksi työllistymistä taustoittavissa analyysissä työssä käyvien maahanmuuttajien taustatekijöitä verrattiin tämän aineiston työelämän ulkopuolella olleiden maahanmuuttajien tilanteeseen. Koko väestöä koskevana vertailutietona käytettiin kansallisia tutkimuksia, joissa on käytetty samoja tutkimusmenetelmiä ja vastaavia tutkimuskysymyksiä kuin tässä tutkimuksessa. Vertailuaineistoina olivat Työ ja terveys 2009 -haastattelututkimus, Terveys 2011 -tutkimus, Työolotutkimus 2008, Tasa-arvobarometri 2012 sekä Kunta10 -tutkimus.

2.2.1 Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009

Työssä käyviä koskevana vertailuaineistona käytettiin erityisesti Työ ja terveys 2009 -haastattelututkimusta, joka on Työterveyslaitoksen kolmen vuoden välein toteuttama tietokoneavusteinen puhelinhaastattelu. Haastattelututkimuksella kerätään kattavaa seurantatietoa Suomen työssä käyvän väestön työstä, työoloista ja työterveydestä. Tutkimus on toteutettu vuosina 1997, 2000, 2003, 2006, 2009 ja 2012. Tässä raportissa vertailuaineistona käytetään Etelä- tai Länsi-Suomessa asuvia vuoden 2009 haastattelututkimukseen osallistuneita 20–64-vuotiaita suomenkielisiä työssäkäyviä henkilöitä (n = 1997, joista 1 027 oli miehiä ja 970 naisia) (ks. Perkiö-Mäkelä ym. 2010). Aineisto edustaa Suomen työssä käyvää, suomenkielistä 20–64-vuotiaasta väestöä ikä- ja sukupuolijakaumaltaan.

2.2.2 Muut vertailuaineistot

Maahanmuuttajien tilannetta työelämässä verrattiin myös **Terveys 2011** -tutkimuksen osa-aineistoon. Terveys ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) Terveys 2011 -tutkimuksen tavoitteena on tuottaa luotettavia tietoja Suomen väestön terveydestä, hyvinvoinnista ja toimintakyvystä sekä niissä tapahtuneista muutoksista. Terveys 2011 on seurantatutkimus, joka perustuu vuosina 2000–2001 toteutettuun Terveys 2000 -tutkimukseen (ks. Aromaa & Koskinen 2002, Koskinen, Lundqvist & Ristiluoma 2012). Tässä raportissa aineisto on rajattu 20–64-vuotiaisiin työssäkäyviin³ henkilöihin (n = 1001, joista 443 oli

³ Terveys 2011 -tutkimukseen kutsuttiin 18 vuotta täyttäneitä henkilöitä, joista 29 vuotta täyttäneet olivat aiemmin Terveys 2000 -tutkimukseen kutsuttuja. Otos edustaa Suomen koko aikuisväestöä. Rajoitusta työssä käyviin ei ole tarkasteltaessa pääasiallista toimintaa (ks. luku 3), jolloin Terveys 2011-aineiston koko on 1 382 (miehiä 600 ja naisia 782).

miehiä ja 558 naisia), jotka asuvat kuudella Maamu-tutkimuksen tutkimuspaikkakunnalla (Helsinki, Espoo, Vantaa, Tampere, Turku ja Vaasa).

Työolotutkimus on Tilastokeskuksen vuodesta 1977 lähtien tekemä laaja käyntihaastattelututkimus, jonka avulla seurataan työoloja ja niiden muutosta Suomessa (ks. esim. Lehto & Sutela 2008). Tässä raportissa vertailuaineistona on Työolotutkimuksen vuoden 2008 aineisto. Aineisto on rajattu 20–64-vuotiaisiin⁴ työssäkäyviin palkansaajiin (n = 4 337, joista 1 992 oli miehiä ja 2 345 naisia). Palkansaajiksi aineistossa on määritelty henkilöt, jotka työskentelevät vähintään 10 tuntia viikossa palkkatyössä.

Sosiaali- ja terveysministeriön **Tasa-arvobarometri** kartoittaa sukupuolten tasa-arvoon liittyviä asenteita, mielipiteitä ja kokemuksia Suomessa. Barometri on julkaistu vuosina 1998, 2001, 2004, 2008 ja 2012. Tässä raportissa vertailuaineistona on vuoden 2012 barometri (ks. Kiianmaa 2012). Aineisto on rajattu suomenkielisiin 20–64-vuotiaisiin henkilöihin⁵ (n = 850, joista 414 oli miehiä ja 436 naisia).

Työterveyslaitoksen **Kunta10** - tutkimuksen aineisto koostuu kymmenen kunnan (Turku, Espoo, Vantaa, Tampere, Oulu, Raisio, Naantali, Nokia, Valkeakoski ja Virrat) palveluksessa olevasta kokoaikaisesta henkilöstöstä. Tutkimuksessa on kerätty tietoa muun muassa työn psykososiaalisista tekijöistä, hyvinvoinnista ja terveydestä koko henkilöstölle kohdennettujen kyselyiden avulla. Tässä tutkimuksessa hyödynnetään vuoden 2010 kyselyä. (Ks. Oksanen 2012.) Aineisto on rajattu 20–64-vuotiaisiin henkilöihin (n=37 156).

Taulukko 2.5. Vastaajien ikäjakaumat vertailuaineistoissa sukupuolen mukaan (%).

	TYÖ JA TERVEYS 2009		TERVEYS 2011		TYÖOLO- TUTKIMUS 2008		TASA-ARVO- BAROMETRI 2012		KUNTA10 2010	
	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N
Alle 25-v.	5	4	4	5	7	7	8	6	1	1
25–34-v.	20	16	22	23	23	20	22	22	13	12
35–44-v.	24	21	26	24	27	24	24	25	25	24
45–64-v.	50	58	49	48	42	49	46	47	61	63
Yhteensä, n	1027	970	443	558	1992	2345	414	436	7857	29299

⁴ Työolotutkimuksen alkuperäinen ikärajaus oli 15–64-vuotiaat palkansaajat.

⁵ Tasa-arvobarometrin perusjoukkona on 15–75-vuotiaat Suomessa asuva henkilöt kansalaisuudesta riippumatta.

Kaikissa raportin kuvissa ja taulukoissa venäläistaustaisista käytetään nimitystä ”venäjä”, kurdiastaustaista ”kurdi” ja somalialaistaustaisista ”somali”. Vertailuaineistojen osalta koko väestön vertailuryhmästä käytetään kuvissa ja taulukoissa nimitystä ”suomi”. Tekstissä käytetään käsitteitä koko väestö ja kantaväestö, kun viitataan käytettyjen vertailuaineistojen tuloksiin.

2.3 Menetelmät

2.3.1 Haastatteluaineiston sisältö

Tutkimuksessa kartoitettiin laajasti maahanmuuttajien terveyteen, hyvinvointiin ja työelämään liittyviä tekijöitä. Haastattelu muodostui kahdeksasta strukturoidusta ja ohjeistetusta osiosta. Työelämää koskevaan osuuteen⁶ valittiin edellä kuvatuissa tutkimuksissa käytettyjä mittareita, mikä mahdollistaa maahanmuuttajien ja koko väestön vertailun. Lisäksi tutkimusta varten kehitettiin muutamia uusia kysymyksiä. Työelämäosio koostui seuraavista osakokonaisuuksista: maahanmuuttajien työskentely ennen Suomeen tuloa; työskentely Suomessa, työhistoria Suomessa; työnsaannin esteet; ammattiliittoon kuuluminen ja palkaton työ; työn ulkoiset puitteet; työhyvinvointi; maahanmuuttajatausta ja työelämä; työn ja perheen yhteensovittaminen; sukupuoleen liittyvät asenteet; työkeskeisyys; arvio suomalaisesta työelämästä. Palkansaajille, yrittäjille ja työelämän ulkopuolella oleville oli osittain erilliset kysymyssarjansa. Haastattelujen toteutus ja haastattelulomakkeen sisältö on raportoitu tarkemmin Maamu-hankkeen perusraportissa (Castaneda ym. 2013 a).

2.3.2 Tilastolliset menetelmät

Maahanmuuttajien tilannetta työelämässä kuvataan maahanmuuttajaryhmittäin sukupuolen mukaan. Tulokset esitetään yksittäisten muuttajien keskiarvoina ja prosenttijakaumina. Muuttajien perusjakaumista esitetään ikävakioidut tulokset. Määrittelimme 30 henkilöä vähimmäismääräksi, jolla ryhmittäisiä analyyseja tehtiin. Tämä asetti joitakin rajoituksia maahanmuuttajaryhmittäisten analyysien teolle. Merkittävin tästä johtuva raja koskee työssä käyviä somalialaistaustaisia naisia ($n = 22$), joiden tuloksia ei henkilömäärän pienuuden takia raportoida. Maahanmuuttajataustaisten yrittäjien osalta (luku 14) puoles-

⁶ Sujuvuuden vuoksi eritä työelämään liittyviä kysymyksiä oli sijoitettu haastattelukokonaisuuden muihin osioihin. Myös niistä koskevista tuloksista kerrotaan tässä raportissa.

taan tulokset raportoidaan ainoastaan kaikkien yrittäjien osalta yhteensä, ei sukupuolen tai maahanmuuttajaryhmän mukaan.

Maahanmuuttajaryhmien ja koko väestön välisiä eroja tarkasteltiin tilastollisilla malleilla. Ikävakioidut erot testattiin mallilla, jossa selittäjinä olivat ikä ja maahanmuuttajaryhmä. Samalla tavalla arvioitiin eroja työssä käyvien maahanmuuttajien ja työelämän ulkopuolella olevien maahanmuuttajien välillä. Tilastollisesti merkitseväksi tulokseksi määriteltiin p-arvo alle 0,05.

Analyyseissä käytettiin painokertoimia, joilla osallistuneita koskevat tulokset muunnettiin vastaamaan mahdollisimman hyvin koko otoksen (osallistuneet + osallistumatta jääneet) tilannetta. Kadon vaikutuksia korjattiin laskemalla kullekin tutkimukseen osallistuneelle yksilölle ennustetodennäköisyys osallistua tutkimukseen käyttäen tietoja kunkin otokseen kuuluvan iästä, sukupuolesta, tutkimusryhmästä, tutkimuspaikkakunnasta ja siviilisäädystä. Painokertoimet muodostettiin ennustetodennäköisyyksien käänteislukuina. Koska otospoimintatodennäköisyydet vaihtelivat ositteittain, eli kaupungeittain ja tutkimusryhmittäin, painokertoimet kalibroitiin siten, että painokertoimien summa vastasi perusjoukon kokoa jokaisessa ositteessa. (Ks. tarkemmin Härkänen 2012.) Painokertoimen tarkoituksena on palauttaa havaintoaineisto vastaamaan alkuperäisen perusjoukon jakaumia (Djerf ym. 2005). Painokertoimen ohella käytettiin äärellisen populaation korjausta, joka huomioi suuren poimintasuhteen vaikutuksen ja tuottaa siten tarkemmat tulokset. Myös Työ ja terveys 2009 -haastattelututkimuksessa on käytetty painokerrointa, jolla on korjattu sukupuolen, iän ja asuinalueen vaikutusta. Vastaavasti Tasa-arvobarometrissa on käytetty painokertoimia korjaamaan erityisesti iän ja koulutusasteen vinoumaa aineistossa (Kiiänmaa 2012, 14). Painokertoimet ovat käytössä luvuissa 3-14. Tilastollisena työkaluna käytettiin SAS 9.2 -ohjelmistoa ja Sudaan 10 -ohjelmistoa, jotka ottavat huomioon painokertoimet analyyseissä.

Lähteet

Aromaa A. & Koskinen S. (toim.) (2002). Terveys ja toimintakyky Suomessa. Terveys 2000 -tutkimuksen perustulokset. Helsinki: Kansanterveyslaitos.

Castaneda A E, Rask S, Koponen P. & Koskinen S. (2012 a). Aineisto ja menetelmät. Teoksessa: A. E. Castaneda, S. Rask, P. Koponen, M. Mölsä & S. Koskinen (toim.). Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi: Tutkimus venäläis-, somaliaalais- ja kurditaustaisista Suomessa. Raportti 61/2012. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. 31–39.

Castaneda A E, Rask S, Koponen P. & Koskinen S. (2012 b). Tutkimuksen toteutus ja tiedonkeruun toteutuksen arviointi. Teoksessa: A. E. Castaneda, S. Rask, P. Koponen, M.

Mölsä & S. Koskinen (toim.). Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi: Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. Raportti 61/2012. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 22–30.

Djerf K, Laiho J, Härkänen T. & Knekt P. (2005). Painokertoimien määrittäminen ja tilastollinen analyysi. Teoksessa: S. Heistaro (toim.). Menetelmäraportti. Terveys 2000 - tutkimuksen toteutus, aineisto ja menetelmät. Kansanterveyslaitoksen julkaisuja B6/2005. Helsinki: Kansanterveyslaitos.

Härkänen T. (2012). Menetelmät. Teoksessa: A. E. Castaneda, S. Rask, P. Koponen, M. Mölsä & S. Koskinen (toim.). Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi: Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. Raportti 61/2012. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 17–21.

Kiianmaa N. (2012). Tasa-arvobarometri 2012. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012:23. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Koskinen S, Lundqvist A. & Ristiluoma N. (toim.) (2012). Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011. Raportti 68/2012. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

Lehto A-M. & Sutela H. (2008). Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.

Oksanen T. (toim.) Hyvinvointihavaintoja → tutkimustietoa kunta-alalta. Helsinki: Työterveyslaitos.

Perkiö-Mäkelä M, Hirvonen M, Elo A-L ym. (2010). Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. Taulukkoraportti. Helsinki: Työterveyslaitos.

3 TAUSTALTAAN ERILAISET RYHMÄT TYÖSSÄ JA TYÖELÄMÄN ULKOPUOLELLA

Ari Väänänen, Minna Toivanen, Auli Airila

- Valtaosa (74 %) somalialais- ja kurditaustaisista oli tullut Suomeen pakolaisina tai turvapaikanhakijoina. Venäläistaustaisilla yleisin maahantulosyys oli paluumuutto (38 %). Työperusteisia maahanmuuttajia oli ainoastaan venäläistaustaisten ryhmässä.
- Yli puolet (52 %) maahanmuuttajista oli työskennellyt lähtömaan työelämässä ennen Suomeen tuloaan.
- Venäläistaustaisten joukossa työssä käyviä oli enemmän kuin muissa ryhmissä, kuitenkin heidänkin työssäkäyntiasteensa oli matalampi kuin koko väestön.
- Koko väestön naisiin verrattuna kurdi- ja somalialaistaustaisten naisten joukossa oli suhteellisesti enemmän työttömiä, opiskelijoita ja kotona lapsia hoitavia. Lapsia kotona hoitivat selkeästi eniten somalialaistaustaiset naiset (39 %).
- Koulutustausta oli eriytynyt: venäläistaustaisista yli kolmella neljästä oli vähintään lukiotausta, somalialaistaustaisista naisista kolmanneksella ei ollut lainkaan koulutusta.
- Kaikissa maahanmuuttajaryhmissä ne, joilla oli ammatillinen koulutus tai tutkinto olivat työllistyneet selvästi paremmin kuin ne, joilla ei ollut tutkintoa (työssä käyviä 62 % vs 27 %). Erityisesti naiset, joilla ei ollut ammatillista tutkintoa työllistyivät heikosti suomalaisille työmarkkinoille (työssä käyviä 18 %).
- Parempi suomen tai ruotsin kielitaito erotti työssä käyvät maahanmuuttajat työelämän ulkopuolella olevista.
- Useat työelämän ulkopuolella olevat näkivät puutteellisen kielitaidon ja heikon työllisyystilanteen keskeisiksi esteiksi työelämään pääsulle. Naiset raportoivat useampia esteitä kuin miehet.

Koska maahanmuuttajaryhmät eroavat taustaltaan toisistaan monella tapaa enemmän kuin kantaväestön erilaiset ryhmät, on syytä tarkastella tutkimukseen osallistuneiden ryhmien taustoja ja tilannetta Suomessa. Miksi he ovat tulleet Suomeen? Miten he sijoittuvat suomalaiseen yhteiskuntaan, ketkä ovat työelämässä ja ketkä taas sen ulkopuolella?

Lähtömaan koulutus- ja työmarkkinatilanteesta sekä erilaisista kulttuurisista tekijöistä riippuen omalla taustalla voi olla suuri merkitys suomalaiseen työelämään sijoittumisessa. Monet kotimaiset ja ulkomaiset tutkimukset ja tilastot kertovat (esim. Forsander 2002,

Dahlstedt 2011, Tilastokeskus 2012 a), että avaimet työelämään pääsyyn eivät useimmilla ryhmillä ole niin hyvät kuin muulla väestöllä, joka on jo lähtökohtaisesti maan kieleen, työelämään ja kulttuuriin tottunut.

Tässä luvussa kuvataan työssä käyviä ja työelämän ulkopuolella olevia tutkimukseen osallistuneita maahanmuuttajaryhmiä muun muassa heidän koulutustaustansa ja kielitaidon osalta. Lisäksi esitetään, millaisten tekijöiden maahanmuuttajat itse arvioivat estäneen heidän osallistumistaan työelämään Suomessa.

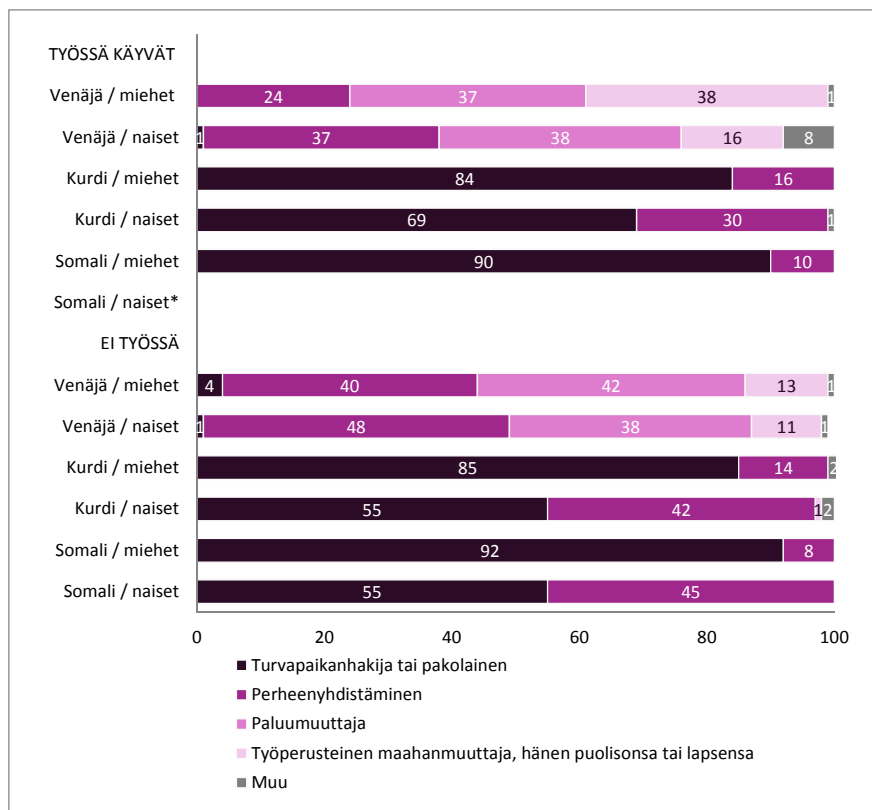
3.1 Maahan tullaan eri syistä

Vuonna 2012 Suomessa tehtiin yli 22 000 oleskelulupaa koskevaa päätöstä. Perhesiteen (34 %) ja opiskelun (32 %) perusteella myönnetty oleskeluluvat olivat yleisimpiä myöntöperusteita. Työntekoon myönnettyjä oleskelulupia oli 29 %, ja paluumuuton ja entisen suomen kansalaisuuden perusteella myönnettyjä lupia oli 3 %. Eniten oleskelulupia vuonna 2012 hakivat venäläiset. Suurin muutos oleskelulupien hakemisessa tapahtui somalia-laistaustaisten osalta. Heidän oleskelulupahakemuksensa ovat vähentyneet viime vuosina, mikä on heijastunut myös perhesiteen perusteella myönnettyjen oleskelulupien suhteellisen osuuden pienentymiseen. (Maahanmuuton vuosikatsaus 2012.)

Tutkimukseen osallistuneet maahanmuuttajaryhmät erosivat huomattavasti toisistaan maahanmuuttosyyntä mukaan. Somalialais- ja kurditaustaisten ryhmissä turvapaikanhakijoita tai pakolaisia oli selvä enemmistö, kun taas venäläistaustaisista heitä oli alle prosentin. Työssä käyvien venäläismiesten yleisimmät maahanmuuttosyyt olivat työperusteinen maahanmuutto (38 %) ja paluumuutto (37 %). Vastaavasti työssä käyvien venäläistaustaisten naisten yleisin maahanmuuttosyy oli paluumuutto (38 %). Työperusteista maahanmuuttoa oli ainoastaan venäläistaustaisten ryhmässä. Maahanmuutto perheen yhdistämisen vuoksi oli tyypillistä erityisesti kurdi- ja somalia-laistaustaisille naisille. Tämän tutkimuksen tuloksia tulkitessa onkin huomattava, että etenkin monet kurdi- ja somalia-laistaustaiset naiset ovat tulleet Suomeen keskimääräistä maahanmuuttajaa useammin perheen yhdistämisen takia, kun taas etenkin venäläisten miesten joukossa työperusteisuus korostuu maahanmuuton syynä keskivertoa enemmän. (Ks. myös Castaneda, Koponen & Rask 2012, Työministeriö 2005). (Kuva 3.1.)

Maahanmuuton syyt olivat osin erilaisia työssä käyvillä ja työelämän ulkopuolella olevilla. Sekä venäläistaustaisten miesten että -naisten ryhmissä työperusteinen maahanmuutto näkyi varsin korkeana työssä käynnin asteena. Perheenyhdistäminen oli taas yleisempi maahanmuuton syy työelämän ulkopuolisille kurdinaisille (42 %) kuin työssä oleville kur-

dinaisille (30 %). Onkin ilmeistä, että alkuperäinen muuton syy kuvastaa jossain määrin valmiutta siirtyä suomalaiseen työelämään ja pysyä siellä. Tosin maahanmuuttosyyn yhteys työllistymiseen voi ajan oloon heiketä, kun maassa asumisaika pitenee. (Kuvat 3.5 ja 3.6)



Kuva 3.1. Oleskeluluvan syy, työssä käyvät ja työelämän ulkopuolella olevat (%). * Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

3.2 Ansiotyössä ja sen ulkopuolella

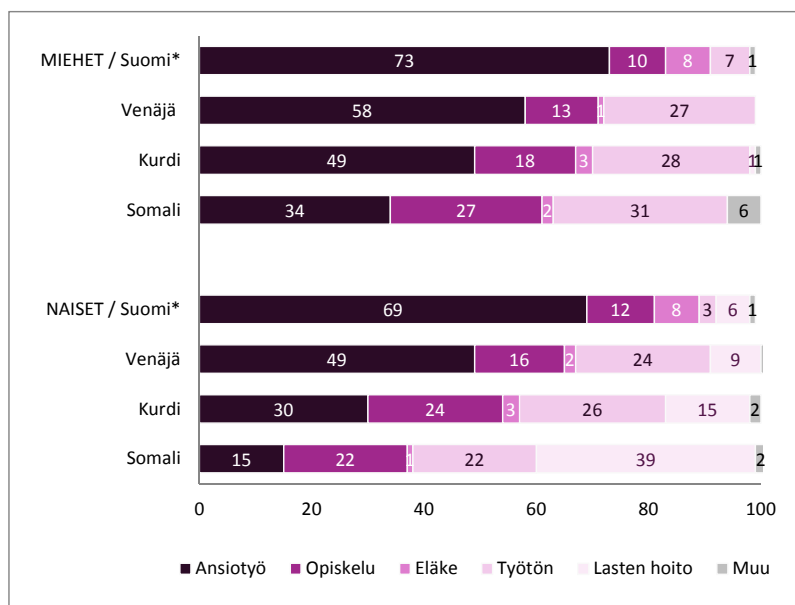
Vuonna 2010 kaikista Suomessa asuvista ulkomaalaisista noin puolet kuului työvoimaan. Opiskelijoita oli noin 10 prosenttia ja eläkkeellä olevia alle viisi prosenttia. Ulkomaalaiset erosivat koko väestöstä erityisesti eläkeläisten ja "muun työvoimaan kuulumattoman" - ryhmään kuuluvien osalta. Koko väestössä oli selvästi enemmän eläkeläisiä (23 % vs. 5

%), kun taas ulkomaalaistaustaisia on enemmän muiden työvoimaan kuulumattomien ryhmässä (20 % vs. 4 %). (Tilastokeskus 2012 b.)

Tilastotietojen mukaan maahanmuuttajien työllisyystilanne on selvästi heikompi kuin koko väestöllä. Vuoden 2012 helmikuussa ulkomaalaisten työttömyysaste oli 22,7 %, mikä on yli kaksinkertainen verrattuna koko väestön työttömyysasteeseen (9,6 %) (Sisäasiainministeriö 2012). Vuoden 2011 työssäkäyntitilastojen (Tilastokeskus 2012 a) mukaan ulkomaista syntyperää olevien 18–64-vuotiaiden työllisyysaste oli 53 %, kun taas suomalaista syntyperää olevien työllisyysaste oli 71 %.

Myös tässä tutkimuksessa pääasiallisen toiminnan jakauma oli maahanmuuttajilla huomattavan erilainen verrattuna tutkimuskuntien samanikäiseen väestöön, sekä miehillä että naisilla. Koko väestön⁷ miehet ja naiset olivat useammin työelämässä kuin maahanmuuttajat. Kun maahanmuuttajataustaisista miehistä 48 % oli ansiotyössä, oli vastaava osuus koko väestön miehillä 73 %. Vastaavasti maahanmuuttajataustaisista naisista 35 % oli ansiotyössä, koko väestön naisista 69 %. Venäläistaustaiset miehet olivat muita ryhmiä useammin työelämässä. Työttömien osuus oli suurin somalialaistaustaisten miesten ryhmässä (31 %). Kaikissa ryhmissä naisten osallistuminen työelämään oli matalammalla tasolla kuin miehillä. Erityisen vähäistä ansiotyössä käynti oli somalialaistausten naisten keskuudessa (15 %). Opiskelijoita maahanmuuttajien joukossa oli enemmän kuin koko väestössä, tavallisinta opiskelu oli somalialaistaustaisten miesten keskuudessa (27 %). Myös omien lasten, perheenjäsenten tai oman kotitalouden hoito oli maahanmuuttajanaisille huomattavan paljon yleisempää (19 %) kuin koko väestön naisille (6 %). Erityisesti somalialaistaustaiset naiset (39 %) vastasivat päivisin oman perheen tai kotitalouden hoidosta. (Ks. myös Martelin, Castaneda & Kauppinen 2012 b.) (Kuva 3.2.)

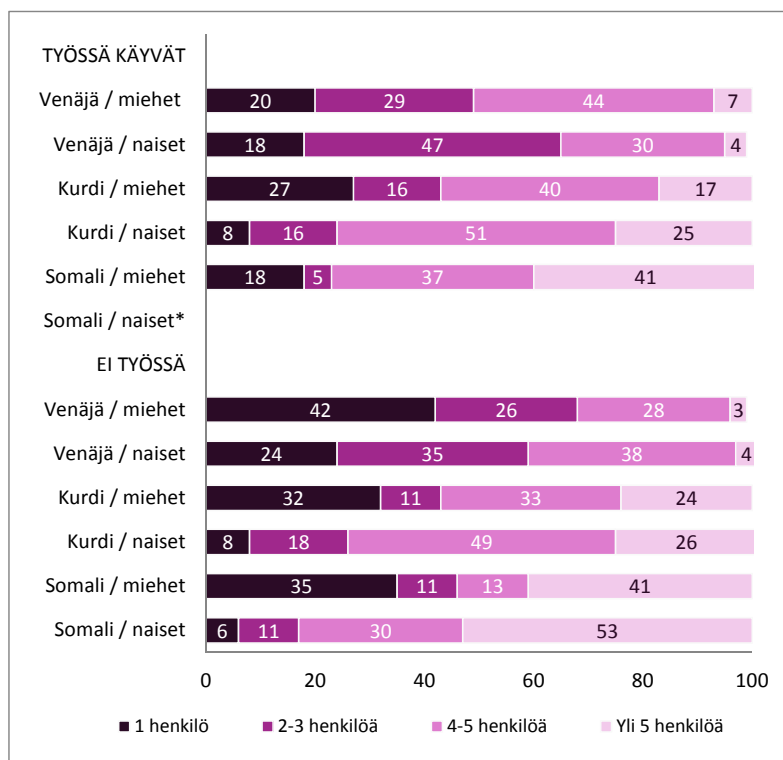
⁷ Terveys 2011 -tutkimus.



Kuva 3.2. Pääasiallinen toiminta, kaikki (%). * Terveys 2011 –tutkimus.

Tiettyjen ryhmien paikantuminen kotiin, työelämän ulkopuolelle, liittyy osaltaan erilaiseen perhetilanteeseen. Maahanmuuttajat eroavat yleisesti ottaen koko väestöstä muun muassa kotitalouden koossa: useat maahanmuuttajat asuvat keskimäärin suuremmissa kotitalouksissa. Aiemmat tilastotiedot osoittavat esimerkiksi, että Suomen maahanmuuttajista somalialaistaustaisilla naisille syntyy huomattavasti enemmän lapsia kuin suomalaisille naisille (4,0 vs. 1,8). Venäläistaustaisilla naisilla lapsien lukumäärä on samalla tasolla kuin koko väestön naisilla. (Tilastokeskus 2012.)

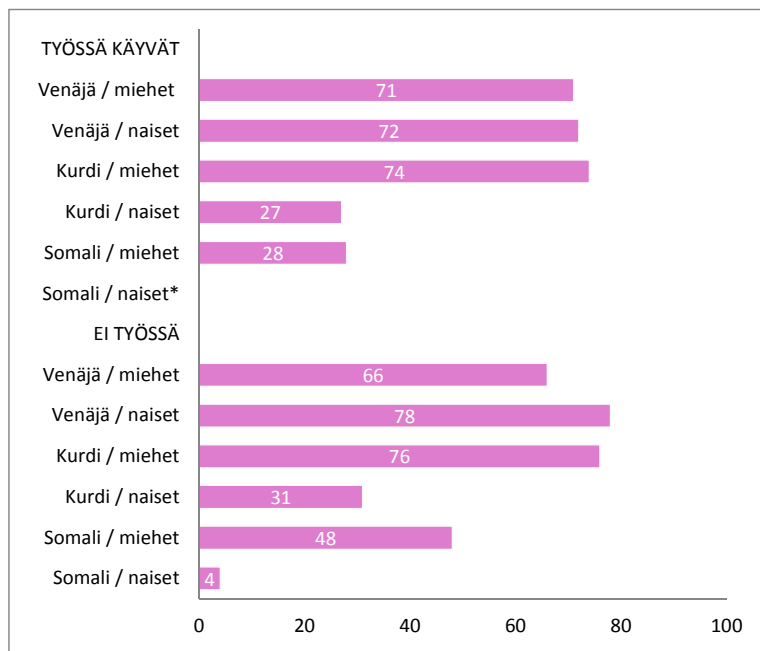
Tässä tutkimuksessa erot kotitalouden koossa olivat huomattavia eri ryhmien välillä. Somalialaistaustaiset asuivat muita useammin suurissa kotitalouksissa. Työelämän ulkopuolella olevista somalialaistaustaisista naisista peräti 58 % asui yli viiden henkilön kotitaloudessa ja somalialaistaustaisista miehistäkin 41 %. Kurditaustaisista joka neljäs työelämän ulkopuolella oleva asui yli viiden hengen kotitaloudessa. Venäläistaustaisilla kotitaloudet olivat keskimäärin samansuuruisia kuin kantaväestöllä. (Myös Martelin ym. 2012.) Työssä käyvät maahanmuuttajat elivät työelämän ulkopuolella olevia harvemmin suurissa kotitalouksissa. Kun työssä käyvistä miehistä 18 % ja naisista 14 % asui yli 5 henkilön kotitaloudessa, vastaavat osuudet työelämän ulkopuolisilla olivat 25 % ja 27 %. (Kuva 3.3.)



Kuva 3.3. Kotitalouden koko, työssä käyvät ja työelämän ulkopuolella olevat (%). * Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

3.3 Yli puolet työelämässä ennen Suomeen tuloa

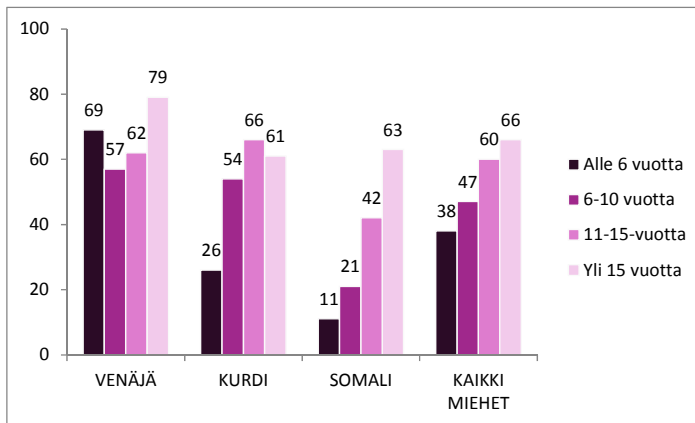
Kaikista tutkimukseen osallistuneista maahanmuuttajataustaisista miehistä 66 % ja naisista 44 % oli toiminut työelämässä jo ennen Suomeen tuloaan. Kuitenkin ryhmät erosivat toisistaan monella tapaa. Työssä käyvistä venäläistaustaisista naisista ja miehistä yli 70 prosenttia oli ollut työssä ennen Suomeen tuloaan. Eniten työkokemusta ennen Suomeen muuttoa oli kurditaustaisilla miehillä, josta lähes kolme neljästä oli ollut työssä lähtömaassaan. Sen sijaan sekä kurditaustaisista naisista että somaliaalaistaustaisista miehistä aikaisempaa työkokemusta oli harvemmilla. On kuitenkin huomionarvoista, että työelämän ulkopuolella olevista somaliaalaistaustaisista miehistä työelämässä lähtömaassa oli ollut lähes puolet. Todennäköisesti työssä käyvien somaliaalaistaustaisten miesten selkeästi vähäisempi osallistuminen työelämään lähtömaassa (vain reilu neljännes) liittyy heidän nuoreen ikäänsä ennen Suomeen muuttoa. (Kuva 3.4.)



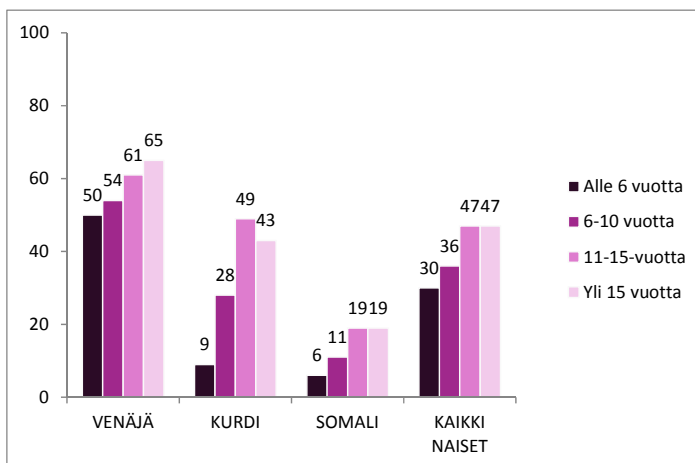
Kuva 3.4. Työssäolo ennen Suomeen muuttoa, työssä käyvät ja työelämän ulkopuolella olevat (%). * Työssä käyvien osalta ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

3.4 Pidempään maassa – varmemmin työssä

Aikaisempien tutkimusten mukaan maahanmuuttajien työllistymismahdollisuudet kasvavat, kun maassa asuttu aika pitenee (esim. Forsander 2002, 2007, Myrskylä 2010). Kaikista tähän tutkimukseen osallistuneista työssä käyvistä maahanmuuttajista yli puolet oli asunut Suomessa yli kymmenen vuotta. Kuten kuvista 3.5 ja 3.6 voidaan todeta, sekä miehillä että naisilla työllistyneiden osuus oli sitä suurempi, mitä kauemmin Suomessa oli asuttu. Kuitenkaan kaikissa ryhmissä kehitys ei ollut täysin lineaarista. Esimerkiksi kurdi-taustaisten miesten ryhmässä 6–10 vuotta maassa asuneiden työllisyys oli korkeammalla tasolla kuin sitä pidempään maassa asuneilla. Somalialaistaustaisilla naisilla puolestaan työllisyys kehittyi varsin hitaasti ja pysyi matalalla tasolla monen maassa asutun vuoden jälkeenkin.



Kuva 3.5. Työssä käyvien osuus (%) Suomessa asumisajan mukaan, kaikki miehet.

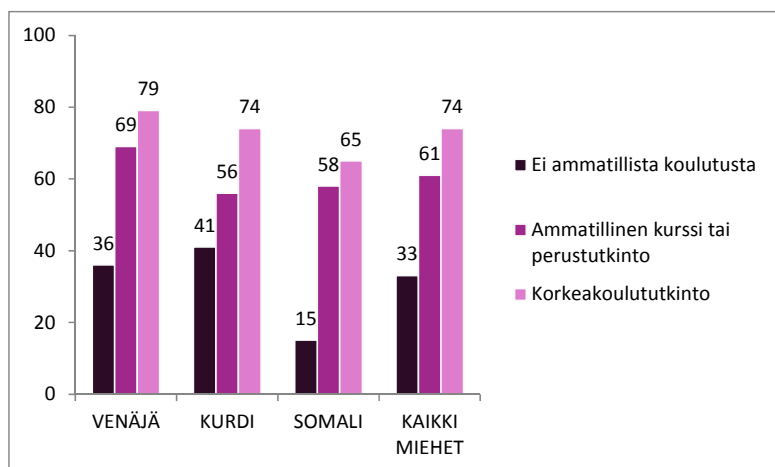


Kuva 3.6. Työssä käyvien osuus (%) Suomessa asumisajan mukaan, kaikki naiset.

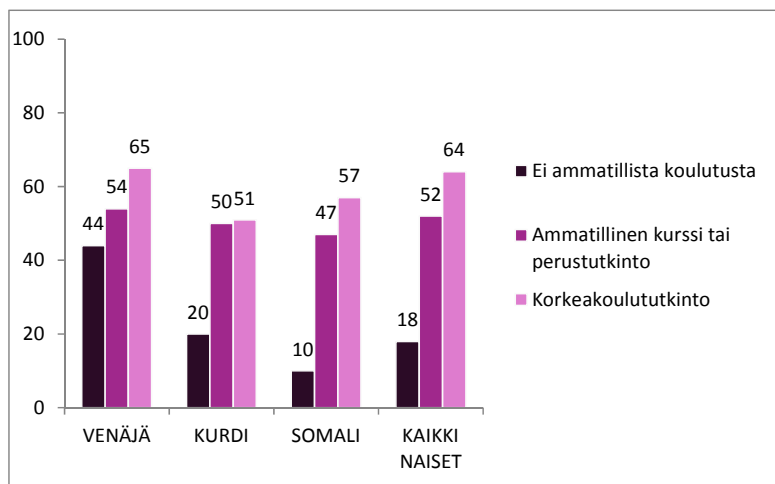
3.5 Koulutus ja kielitaito työllistymisen tukena

Useat maahanmuuttajataustaan liittyvät tekijät voivat vaikuttaa maahanmuuttajien työmarkkinamenestykseen. Esimerkiksi koulutuksella (esim. Kogan 2011) ja kielitaidolla (esim. Sutela 2005) on todettu olevan keskeinen rooli maahanmuuttajien työllistymisen kannalta. Tutkimukseen osallistuneista venäläistaustaisilla yleissivistävän koulutuksen taso oli merkittävästi korkeampi kuin somalialais- ja kurditaustaisilla. Kaikista venäläistaustaisista miehistä 76 % ja naisista 85 % oli suorittanut lukion. Matalin koulutustaso oli somalialaistaustaisilla, erityisesti naisilla. Kaikista somalialaistaustaisista naisista kolmanneksella ei ollut lainkaan peruskoulutusta, vajaa viidennes oli käynyt lukion. (Ks. myös Martelin, Castaneda & Kauppinen 2012 b.)

Koulutustaustan yhteys työllistymiseen oli selvä. Etenkin ammatillisen tutkinnon merkitys korostui. Maahanmuuttajaryhmästä riippumatta kaikkein parhaiten olivat työllistyneet korkeakoulututkinnon suorittaneet, seuraavaksi parhaiten puolestaan ammatillisen kurssin tai perustutkinnon suorittaneet. Vastaavasti kaikkein heikoimmassa asemassa olivat ne, joilla ei ollut lainkaan ammatillista tutkintoa. Heidän työllisyysasteensa oli kaikissa ryhmässä alle 45 %. Etenkin ilman ammatillista koulutusta tai korkeakoulututkintoa jääneet naiset olivat hyvin suurella todennäköisyydellä työmarkkinoiden ulkopuolella. Heistä vain 18 % oli työllistynyt, somalialaistaustaisista vain 10 %. Koulutuksen ja sukupuolen yhteenkietoutumista maahanmuuttajien työllistymisen taustalla kuvaa se, että korkeakoulutettujen miesten työllisyysaste oli 74 % (Kuvat 3.7 ja 3.8).



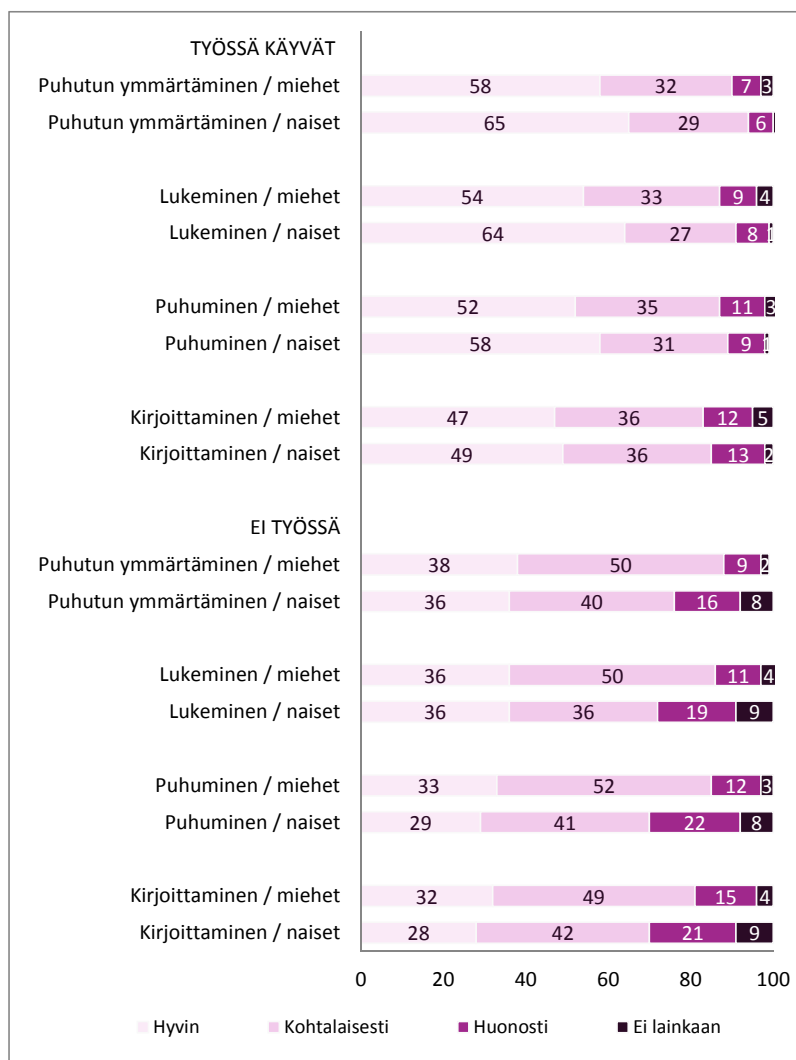
Kuva 3.7. Työssä käyvien osuus (%) ammatillisen koulutuksen mukaan, kaikki miehet.



Kuva 3.8. Työssä käyvien osuus (%) ammatillisen koulutuksen mukaan, kaikki naiset.

Kielitaito on keskeinen tekijä maahanmuuttajien yhteiskuntaan ja työelämään integroitumisen kannalta. Tässä tutkimuksessa selvitettiin maahanmuuttajien itse arvioitua suomen tai ruotsin kielen taitoa neljällä ulottuvuudella: puhutun kielen ymmärtämistä sekä puhe-, luku- ja kirjoitustaitoa. Kaikista vastaajista suomen tai ruotsin kielen ymmärtämisen taito arvioitiin parhaimmin hallussa olevaksi kielitaidon ulottuvuudeksi, heikoimmaksi ulottu-

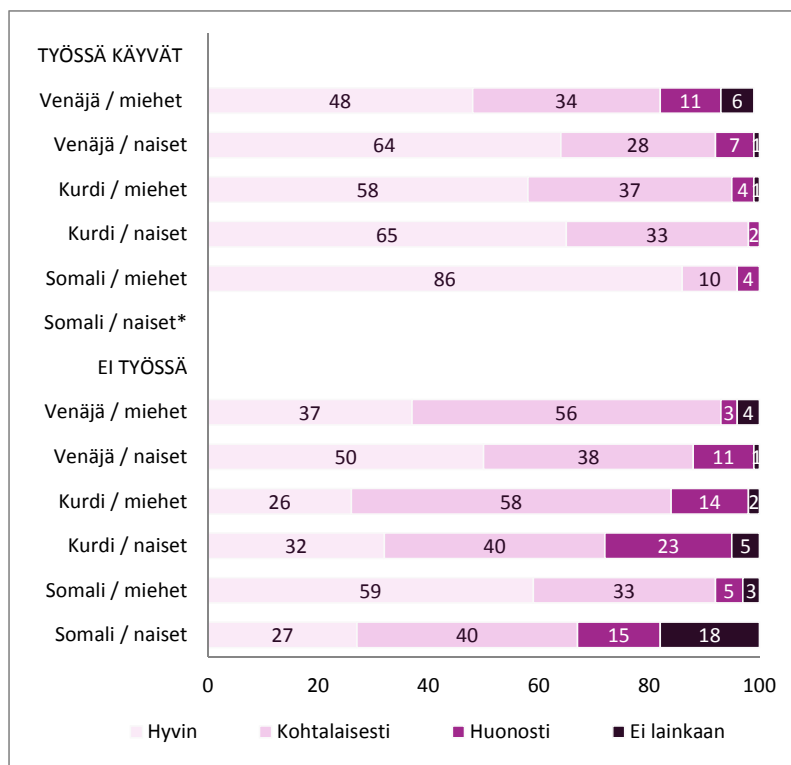
vuudeksi puolestaan arvioitiin kirjoittaminen (kuva 3.9). Tulokset vastaavat aikaisempia Suomessa toteutettuja tutkimuksia (esim. Tarnanen & Pöyhönen 2011).



Kuva 3.9. Itse arvioitu kielitaito, työssä käyvät ja työelämän ulkopuolella olevat (%).

Työssä käyvien ja työelämän ulkopuolella olevien maahanmuuttajien arvio omasta kielitaidosta poikkesi merkittävästi toisistaan. Esimerkiksi puhutun suomen tai ruotsin ymmärtämisen osalta venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisista työssä käyvistä miehistä sekä

kurditaustaisista naisista selvästi useampi arvioi oman kielitaitonsa hyväksi verrattuna vastaaviin työelämän ulkopuolisiin ryhmiin. (Kuva 3.10.) Samalla tavoin edellä mainitut ryhmät erosivat suomen tai ruotsin lukemisen taidon osalta. Myös puhutun suomen tai ruotsin kielen osalta työssä käyvät erottuivat työelämän ulkopuolella olevista edukseen lukuun ottamatta venäläistaustaisia miehiä. Suomen tai ruotsin kirjoittamisen osalta työssä käyvät kurditaustaiset miehet ja naiset sekä somalialaistaustaiset miehet arvioivat oman osaamisensa merkitsevästi paremmaksi kuin vastaavat työelämän ulkopuolella olevat ryhmät.



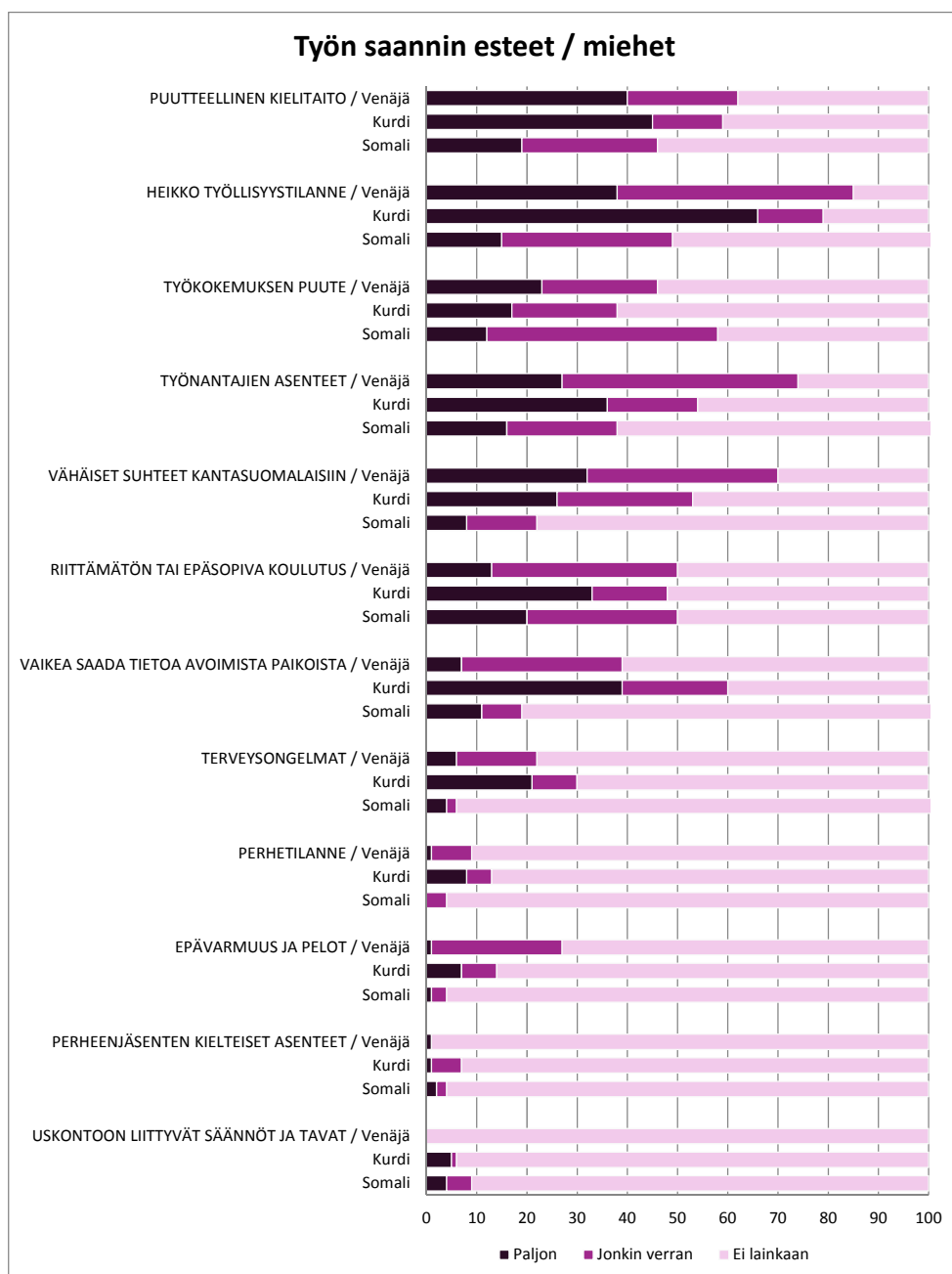
Kuva 3.10. Ymmärtää puhuttua suomea tai ruotsia, työssä käyvät ja työelämän ulkopuolella olevat (%). * Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

3.6 Työn saannin esteet

Työn saantiin voivat vaikuttaa monet tekijät. Tässä tutkimuksessa maahanmuuttajilta tiedusteltiin, missä määrin erilaiset tekijät ovat estäneet tai vaikeuttaneet heidän toivomansa työpaikan saantia tai estäneet heidän osallistumistaan työelämäänsä Suomessa. Toisin kuin useimmissa muissa tämän raportin analyyseissä, keskityimme nimenomaan niiden maahanmuuttajien kokemuksiin, jotka eivät olleet tutkimuksen tekohetkellä työelämässä.

Havaitsimme, että kahdestatoista tutkitusta tekijästä hyvin monien koettiin estävän vähintään jonkin verran työnsaantia. Kuitenkin tutkimuksessa paljastui muutamia selkeitä, muita olennaisempia estäviä tekijöitä. Kaikissa maahanmuuttajaryhmissä puutteellinen kielitaito, heikko työmarkkinatilanne, työkokemuksen puute ja työnantajien asenteet nähtiin kriittisiksi tekijöiksi työnsaannin kannalta. Sen sijaan perheenjäsenten kielteiset asenteet tai uskontoon liittyvien sääntöjen tai tapojen nähtiin vaikuttavan varsin vähän työnsaantiin.

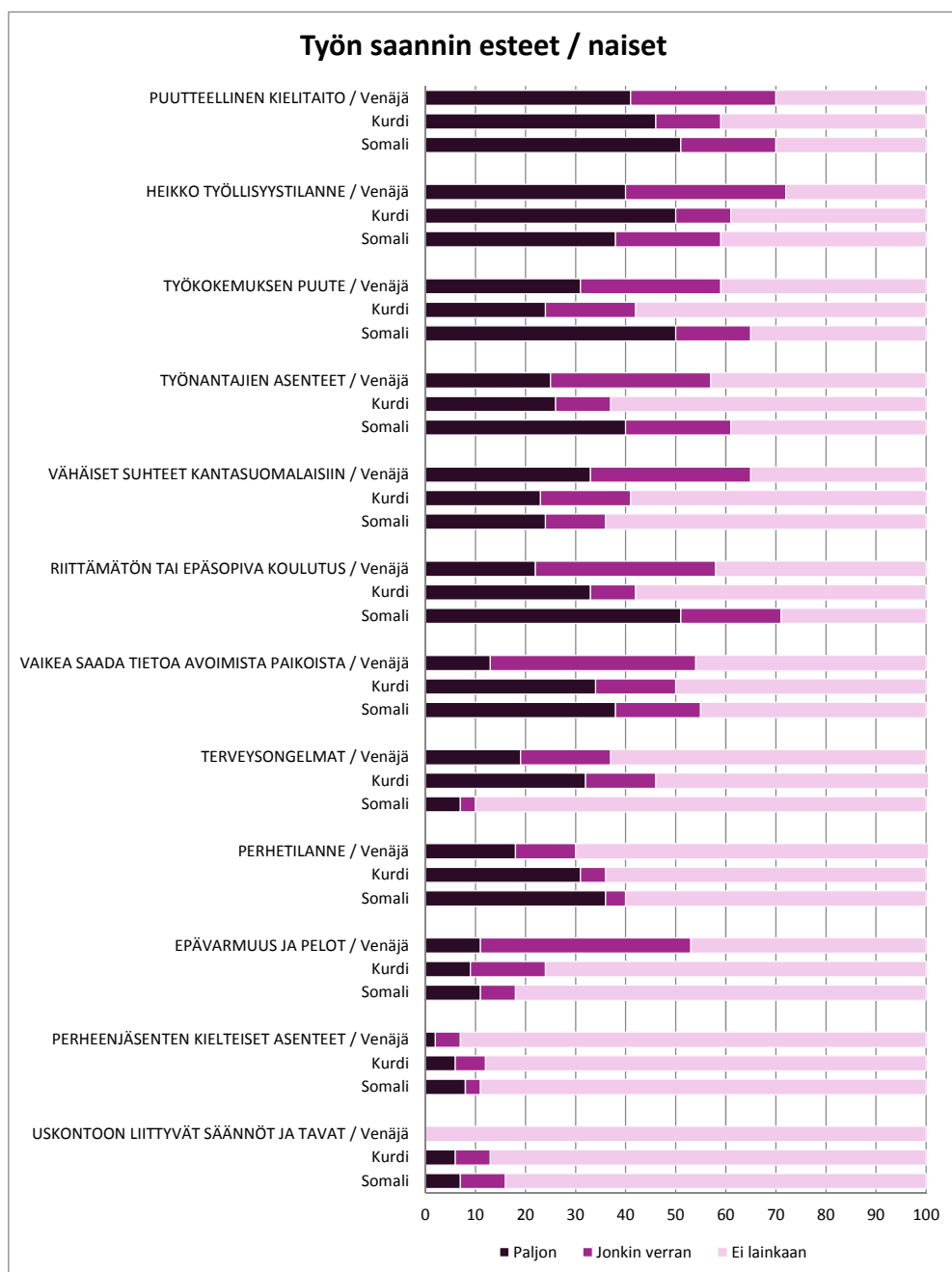
Kuitenkin tutkitut ryhmät myös erosivat työnsaannin esteitä koskeissa arvioissa. Kiinnostavaa oli, että miehistä venäläistaustaiset tunnistivat enemmän erilaisia työnsaannin esteitä muihin miehiin verrattuna. Heidän mielestään erityisesti heikko työllisyystilanne, työnantajien asenteet ja vähäiset suhteet kantaväestöön vaikeuttivat työnsaantia. Kurdimiehet kokivat puolestaan erityisesti puutteellisen kielitaidon ja yleisen työllisyystilanteen työnsaantia hankaloittaviksi tekijöiksi. Miehistä heikoimmin työllistyneet somalialaistaustaiset miehet puolestaan raportoivat vähiten työnsaannin esteitä. He näkivät erityisesti kieliongelmat ja sopivan koulutuksen puutteen vakavimpana työllistymisen esteenä. Heille myös työkokemuksen puute näyttäytyi ongelmana. (Kuva 3.11.)



Kuva 3.11. Koetut työnsaannin esteet, työelämän ulkopuolella olevat miehet (%).

Naisten osalta tilanne oli jossain määrin samanlainen, tosin he tunnistivat miehiä laajemmin erilaisia työn saannin esteitä. Puutteellinen kielitaito ja heikko työllisyystilanne nähtiin keskeisimmiksi esteiksi. Selvästi yli puolet kaikkien tutkittujen ryhmien naisista näki näiden tekijöiden estävän vähintään jonkin verran työpaikan saantia. Naiset kokivat puutteellisen kielitaidon useammin kuin miehet ongelmallisena tekijänä työllistymisessä.

Somalialaistaustaisten naisten tilanne nousee erityisen kiinnostavaksi heikon työllisyystilanteen kannalta. He raportoivat muita ryhmiä useammin monia sellaisia työllistymistä estäviä tekijöitä, jotka monesti liittyivät heidän omiin työelämävalmiuksiinsa: puutteelliseen kielitaitoon, työkokemuksen puutteeseen sekä riittämättömään tai epäsopivaan koulutukseen. Kurdimiesten tavoin he kokivat myös muita useammin, että oli vaikeaa saada tietoa avoimista työpaikoista. Vain yksi kuudesta ei-työssä olevasta somalialaistaustaisesta naisesta koki uskontoon liittyvien tapojen tai sääntöjen olevan jollain tavoin esteenä työllistymiselle. Sukupuolesta riippumatta kurditaustaisten joukossa oli eniten niitä, jotka kokivat erilaisten terveyssyiden estävän työpaikan saantia. Yli kolmannes kurditaustaisista naisista koki terveyden tilansa estävän työnsaantia ”paljon”. Kurdi- ja somalialaistaustaisista naisista moni arvioi lisäksi oman perhetilanteen vaikeuttavan paljon työelämään osallistumista. (Kuva 3.12.)



Kuva 3.12. Koetut työsaannin esteet, työelämän ulkopuolella olevat naiset (%).

3.7 Pohdinta

Tutkitut maahanmuuttajaryhmät erosivat monelta osin toisistaan. Eri ryhmät tulivat maahan eri syistä ja sijoittuivat eri tavoin eri elämänalueille. Somalialais- ja kurditaustaiset olivat venäläistaustaisia huomattavasti useammin tulleet Suomeen turvapaikanhakijoina tai pakolaisina. Työperusteista maahanmuuttoa oli ainoastaan venäläistaustaisten ryhmässä. Venäläistaustaiset olivatkin muita useammin ansiotyössä. Somalialaistaustaisista, ja erityisesti naisista, sitä vastoin hyvin pieni osa osallistui työelämään. Kurditaustaiset sijoittuivat näiden ryhmien väliin.

Kaikkiaan maahanmuuttajat olivat koko väestöä harvemmin ansiotyössä, useammin työttöminä ja opiskelijoina. Myös aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että sekä maahanmuuttajaryhmien välillä että suhteessa koko väestöön on merkittäviä eroja työelämään osallistumisessa. Esimerkiksi länsimaisten maahanmuuttajien on todettu työllistyvän pakolaistaustaisia helpommin (esim. Forsander 2002). Pakolaistaustaisissa perheissä, kuten tämän aineiston somaliperheissä, naiset ovat puolestaan usein työelämän ulkopuolella lasten hoidon vuoksi. Työelämään kiinnittymiseen liittyvien erojen eri kansalaisryhmien ja sukupuolten välillä on kuitenkin todettu hälvenevän maassa asumisajan myötä (Linnanmäki-Koskela 2010). Silti tietyissä ryhmissä naisten työllisyys tuntuu jäävän matalalle tasolle ja tässä mielessä kotoutuminen Suomeen jää osittaiseksi.

Eri maahanmuuttajaryhmät myös elävät erilaisissa perheissä ja omaavat erilaisen koulutus- ja työelämätaustan. Huomionarvoista on erityisesti somalialaistaustaisten keskimääräistä suuremmat kotitaloudet. Perhekoko oletettavasti heikentää maahanmuuttajataustaisten naisten mahdollisuuksia osallistua työelämään sekä luo haasteita työn ja muun elämän yhteensovittamiseen (ks. myös luku 12). Aiemmissa tutkimuksissa (Joronen 2007) onkin osoitettu, että suuri lapsiluku on vaikeuttanut somalialaistaustaisten naisten työmarkkinoille hakeutumista, mikä on ilmeistä myös tämän tutkimuksen tulosten perusteella.

Venäläistaustaiset olivat selvästi muita korkeammin koulutettuja, kun taas somalialaistaustaisten, etenkin naisten, ryhmässä oli eniten kouluttamattomia. Tulos vastaa aiempia tutkimuksia sekä rekisteritietoja, jotka osoittavat maahanmuuttajien koulutustason vaihtelevan maahanmuuttotaustan mukaan (esim. Pohjanpää ym. 2003, Tilastokeskus 2012 b). Esimerkiksi Tilastokeskuksen (2012 b) tutkintorekisterin mukaan Suomessa asuvien työikäisten 15–64-vuotiaiden venäläistaustaisten ulkomaan kansalaisten koulutusaste on merkittävästi korkeampi kuin Somaliasta, Irakista ja Iranista saapuneiden. Vuonna 2010 Venäjän kansalaisista korkea-asteen tutkinnon suorittaneita oli 26 %, kun Somalian kansalaisista ainoastaan kahdella prosentilla oli korkea-asteen tutkinto. Irakin ja Iranin kansalaisten osalta vastaavat luvut olivat 9 ja 11 % vuonna 2010.

Koulutus on keskeinen tekijä maahanmuuttajien työllistymisen kannalta. Erityisen huolestuttavaa tämän aineiston tulosten valossa on somalialais- ja kurditaustaisten naisten matala koulutustaso, mikä heijastuu heidän vähäiseen työelämäosallistumiseen. Toisaalta aiemmat tutkimukset antavat viitteitä siitä, ettei maahanmuuttajan hyväkään koulutus aina takaa menestystä työmarkkinoilla (Kyhä 2011). Olennainen havainto tässä tutkimuksessa on kuitenkin se, että erityisesti ammatillisen kurssin tai tutkinnon suorittaneet maahanmuuttajat olivat työllistyneet selvästi paremmin kuin ilman ammatillista koulutusta olevat. Tulosten valossa etenkin niiden naisten asemaan, joilla ei ole ammatillista koulutusta tulisi kiinnittää erityistä huomiota, sillä heidän työllistymisensä oli hyvin matalalla tasolla.

Maahanmuuttajaryhmittäisten erojen lisäksi erot olivat huomattavia työssä käyvien ja työelämän ulkopuolella olevien maahanmuuttajien välillä. Työssä olevat maahanmuuttajat olivat asuneet Suomessa pidempään kuin työelämän ulkopuolella olevat. Tämä tulos vertautuu niihin aiempiin tutkimuksiin, jotka osoittavat, että maassa-asumisaika on myönteisesti yhteydessä maahanmuuttajien työllistymiseen (esim. Forsander 2007, Jaakkola & Reuter 2007). Pitkä maassa asuttu aika ei kuitenkaan kaikissa ryhmissä ole avain työmarkkinoille pääsyyn. Kiinnostava havainto oli myös se, että työssä käyvät arvioivat suomen tai ruotsin kielen taitonsa paremmaksi kuin työelämän ulkopuolella olevat kaikilla mitatuilla kielitaidon osa-alueilla. Aiemminkin on todettu, että kielitaito on tärkeä työllistymisen selittäjä maahanmuuttajilla (Sutela 2005).

Kun tarkastellaan työelämän ulkopuolella olevien maahanmuuttajien näkemyksiä työnsaannin esteistä, päädytään sekä yleisiin että ryhmäkohtaisiin havaintoihin. Taustasta riippumatta sellaiset perusvalmiudet kuin kielitaito, heikko työmarkkinatilanne ja työkokemuksen puute näyttäytyivät ongelmallisina. Tämä tarkoittaa kotimaisten, lähinnä laadullisten, tutkimusten aiempia havaintoja työllistymisen eväistä (esim. Forsander 2007, Trux 2000). Mielenkiintoista oli, että ryhmistä parhaiten ja heikoiten työllistyneet näkivät eniten työllistymistä ehkäiseviä tekijöitä. Tosin heidän arvionsa erosivat varsin paljon toisistaan. Mahdollisten työllistymistä tukevien interventiohankkeiden suunnittelun kannalta erityisen arvokasta tietoa tarjoavat tulokset, jotka koskevat esimerkiksi somalialaistaustaisia naisia, koska heidän työllisyysasteensa on tällä hetkellä matala. Näiden tulosten pohjalta vaikuttaa esimerkiksi siltä, että kielitaitoon, työkokemukseen ja sopivaan koulutukseen panostaminen saattaisi parantaa merkittävästi somalialaistaustaisten naisten tilannetta, sillä yli puolet tutkituista naisista koki juuri näiden tekijöiden olevan usein työllistymisensä esteenä.

Kaikkiaan tulokset kertovat maahanmuuttajien eroavan toisistaan hyvin monen keskeisen työelämään kiinnittymiseen liittyvän tekijän suhteen. Samalla kun voidaan huomata työssä käyvien ja työelämän ulkopuolella olevien eroavan toisistaan merkittävästi, voidaan myös huomata, että eroavaisuuksia löytyy kansallisuusryhmien sisältä. Esimerkiksi somalialaistaustaisten joukossa on merkittävä määrä sekä korkeasti koulutettuja ja kieltä osaavia että kouluttamattomia ja heikon kielitaidon omaavia. Tämä viittaa mahdollisesti myös siihen, että Suomessa asuvat merkittävät kansallisuusryhmät jakautuvat sisäisesti entistä selvemmin myös erilaisiin alaryhmiin sosiaalisen taustansa perusteella.

Lähteet

Castaneda A E, Koponen P. & Rask S. (2012). Maahanmuuttotusta. Teoksessa: A. E. Castaneda, S. Rask, P. Koponen, M. Mölsä & S. Koskinen. Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi: Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. Raportti 61/2012. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuslaitos. 42–47.

Dahlstedt I. (2011). Occupational match. Over- and undereducation among immigrants in the Swedish labor market. *Journal of International Migration & Integration*, 12, 349–367.

Forsander A. (2007). Kotoutuminen sukupuolittuneille työmarkkinoille? Maahanmuuttajien työmarkkina-asema yli vuosikymmen Suomeen muuton jälkeen. Teoksessa: T. Martikainen & M. Tiilikainen. Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja, D46/2007. Helsinki: Väestöntutkimuslaitos. 312–334.

Forsander A. (2002). Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Helsinki: Väestöntutkimuslaitos, Väestöliitto.

Jaakkola M. & Reuter A. (2007). Maahanmuuttajanaiset entisen Neuvostoliiton alueelta. Teoksessa: T. Martikainen & M. Tiilikainen. Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja, D46/2007. Helsinki: Väestöntutkimuslaitos. 335–358.

Joronen T. (2007). Työmarkkinoiden monenlaiset maahanmuuttajanaiset. Teoksessa: T. Martikainen & M. Tiilikainen. Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja, D46/2007. Helsinki: Väestöntutkimuslaitos. 285–311.

Kogan I. (2011). New immigrants – old disadvantage patterns? Labour market integration of recent immigrants into Germany. *International Migration* 49, 91–117.

Kyhä H. (2011). Koulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoilla. Tutkimus korkeakoulututkinnon suorittaneiden maahanmuuttajien työllistymisestä ja työurien alusta Suomessa. Turun yliopiston julkaisuja, Sarja 321. Turku: Turun yliopisto.

Linnanmäki-Koskela S. (2010). Maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatio. Vuosina 1989–93 Suomeen muuttaneiden tarkastelua vuoteen 2007 asti. Helsingin kaupungin tietokeskus tutkimuksia 2010:2.

Maahanmuuton vuosikatsaus 2012 (2012). Helsinki: Sisäasiainministeriö.

Martelin T, Castaneda A E. & Kauppinen T. (2012). Siviilisäätö ja kotitalous. Teoksessa: A. E. Castaneda, S. Rask, P. Koponen, M. Mölsä & S. Koskinen. Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi: Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. Raportti 61/2012. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus. 48–52.

Martelin T, Castaneda A E. & Kauppinen T. (2012 b). Yleissivistävä koulutus ja pääasiallinen toiminta. Teoksessa: A. E. Castaneda, S. Rask, P. Koponen, M. Mölsä & S. Koskinen. Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi: Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. Raportti 61/2012. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus. 53–58.

Myrskylä P. (2010). Maahanmuutossa suuria vuosivaihteluita. Tieto & trendit, 4-5.

Pohjanpää K, Paananen S. & Nieminen N. (2003). Maahanmuuttajien elinolot. Venäläisten, virolaisten, somalialaisten ja vietnamilaisten elämää Suomessa 2002. Helsinki: Tilastokeskus.

Sisäasiainministeriö (2012). Työllisyys ja työttömyys – taustatietoja. Verkkojulkaisu, luettu 28.8.2013.

http://www.intermin.fi/download/33854_TYOLLISYYS_JA_TYOTTOMYYS_tautapaperi.pdf

Sutela H. (2005). Maahanmuuttajat palkkatyössä. Teoksessa S. Paananen (toim.) Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus.

Tarnanen M. & Pöyhönen S. (2011). Maahanmuuttajien suomen kielen taidon riittävyys ja työllistymisen mahdollisuudet. Puhe ja kieli 31, 139–152.

Tilastokeskus (2012 a). Työssäkäyntitilasto. Verkkojulkaisu, luettu 28.8.2013. http://tilastokeskus.fi/til/tyokay/2011/02/tyokay_2011_02_2012-12-18_tie_002_fi.html?ad=notify&tulosta

Tilastokeskus (2012 b). Ulkomaalaiset ja siirtolaisuus 2011. Suomen virallinen tilasto. Tilastokeskus, Helsinki.

Trux M-L. (toim.) (2000). Aukeavat ovet – kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä. Helsinki: WSOY.

Työministeriö (2005). Työryhmän ehdotus hallituksen maahanmuuttopoliittiseksi ohjelmaksi. Helsinki: Työministeriö.

4 TYÖMARKKINOILLE SIJOITTUMINEN

Minna Toivanen, Ari Väänänen

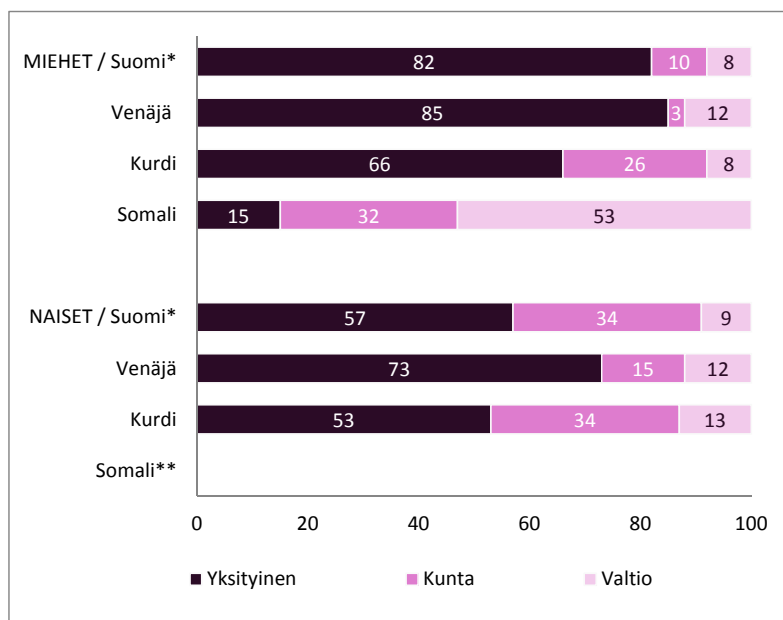
- Venäläistaustaiset miehet sijoittuivat työmarkkinoilla erityisesti teollisuuden ja rakentamisen alalle ja erityisasiantuntija-ammatteihin.
- Venäläistaustaisille naisille tyypillisiä ammattiryhmiä olivat erityisasiantuntijan ja asiantuntijan ammatit sekä palvelu-, myynti- ja hoitotyö.
- Kurditaustaisista työssä käyvistä miehistä yli neljännes (28 %) toimi yrittäjinä.
- Kurditaustaiset miehet ja naiset työskentelivät useimmin palvelu-, myynti- ja hoitotyön ammateissa.
- Somalialaistaustaiset miehet työskentelivät enimmäkseen julkisella sektorilla. Heillä kuljetuksen ja varastoinnin sekä terveys- ja sosiaalialan työt olivat selvästi tavallisia kuin muilla miehillä.

Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että Suomessa työmarkkinat ovat jossain määrin etnisesti lohkoutuneet: maahanmuuttajat ovat tietyillä aloilla ja tietyissä ammateissa alitai yliedustettuina koko väestöön verrattuna. Kuitenkin, koska maahanmuuttajien määrä suomalaisilla työmarkkinoilla on edelleen suhteellisen vähäinen, ei mikään ala ole muodostunut vielä varsinaiseksi ulkomaalaisalaksi. Muutamissa siivous, rakennus- ja kuljetusalojen yrityksissä pääkaupunkiseudulla ulkomaalaisten työntekijöiden osuus on kuitenkin viimeisen kymmenen vuoden aikana noussut jo hyvin merkittäväksi. (Esim. Forsander 2013, 2002, Heikkilä & Pikkarainen 2008.)

4.1 Eri sektoreilla ja toimialoilla

Enemmistö kaikista Suomen työssä käyvistä toimii yksityisellä sektorilla, näin myös tutkimukseen osallistuneet maahanmuuttajat. Ainoastaan somalialaistaustaisista miehistä enemmistö työskenteli valtion palveluksessa (53 %). Myös kurditaustaiset miehet toimivat koko väestön miehiä tavallisemmin julkisella sektorilla. Naisten osalta on puolestaan huomionarvoista venäläistaustaisten naisten koko väestön naisia yleisempi sijoittuminen yksityisen puolen työpaikoille. Koko väestön tavoin maahanmuuttajien työmarkkinat ovat eriytyneet sukupuolen mukaan, mistä kertoo esimerkiksi kaikissa ryhmissä havaittava

naisten miehiä yleisempi sijoittuminen julkiselle sektorille (ks. myös esim. Forsander 2002). (Kuva 4.1.)



Kuva 4.1. Työnantajasektori, työssä käyvät (%). * Työ ja terveys 2009. ** Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että maahanmuuttajat sijoittuvat myös eri aloille eri tavoin kuin koko väestö. Maahanmuuttajia työskentelee paljon suhteessa koko väestön erityisesti tukku- ja vähittäiskaupan sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnan alalla, samoin rakennusteollisuus työllistää paljon maahanmuuttajia. (Forsander 2013.) Myös tähän tutkimukseen osallistuneiden ryhmien sijoittuminen eri aloille poikkesi muun väestön tilanteesta, kuitenkin eri ryhmät sijoituivat eri toimialoille eri tavoin. Somalialaistais-
taiset miehet toimivat muita miehiä tavallisemmin kuljetuksen ja varastoinnin (26 %) sekä terveys- ja sosiaalialan (20 %) työpaikoilla. Kurditaustaisille miehille oli puolestaan tyypillistä toimia teollisuuden ja rakentamisen (27 %) sekä muiden palvelujen toimialoilla (33 %). Myös venäläistaisista miehistä varsin suuri osa oli sijoittunut teollisuuden ja rakentamisen alalle (33 %). Tämä on samansuuntainen osuus kuin koko väestön miehillä, joista suhteellisesti vielä useammat työskentelevät teollisuudessa tai rakennusalalla. Venäläistais-
taiset naiset toimivat varsin laajasti eri toimialoilla, mutta selvästi koko väestön naisia harvemmin terveys- ja sosiaalisektorilla (15 % vs. 27 %). Kurditaustaisille naisille

taas terveys- ja sosiaalialalla työskentely (25 %) oli yhtä tavallista kuin koko väestön naisille. Kurdinaisia oli sijoittunut muita naisia enemmän muiden palvelujen toimialalle (37 %). (Taulukko 4.1.)

Taulukko 4.1. Toimiala, työssä käyvät (%).

	VENÄJÄ		KURDI		SOMALI		SUOMI ¹	
	M	N	M	N	M	N	M	N
Maatalous	0	0	0	0	0	^a	5	2
Teollisuus ja rakentaminen	33	12	27	9	10	^a	41	13
Kauppa	9	13	5	11	0	^a	11	12
Terveys- ja sosiaaliala	5	15	9	25	20	^a	3	27
Kuljetus ja varastointi	8	6	15	0	26	^a	9	3
Muut palvelut	10	21	33	37	11	^a	6	18
Muu toimiala	36	33	12	18	34	^a	25	24
Yhteensä, %	100	100	100	100	100	100	100	100

¹ Työ ja terveys 2009. ^a Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

Myös aiempien tutkimusten mukaan eri maahanmuuttajaryhmät työskentelevät eri toimialoilla. Esimerkiksi Aasiasta tulleet ovat usein sijoittuneet ravintola-alalle, Afrikasta tulleet liike-elämän palveluihin, EU-maista tulleet julkisiin palveluihin ja Venäjältä tulleet vaihtelevammin erilaisiin julkisten palveluiden, rahoitusalan ja rakentamisen tehtäviin. (Kyhä 2011.)

4.2 Eri ryhmät erilaisissa ammateissa ja asemissa

Maahanmuuttajien sijoittumisessa on havaittu painottumista suoritustasoihin matalapalkkaisein työtehtäviin (esim. Pehkonen 2013). Vuonna 2010 siivoojan, myyjän, rakennustyöntekijän ja tarjoilijan ammatit olivat vieraskielisten yleisimmät ammatit. Näitä kaikkia voidaan pitää tyypillisinä sisääntuloammatteina, jotka eivät välttämättä vastaa maahanmuuttajien koulutusta tai aiempaa työkokemusta. Erityisesti siivoustyössä vieraskielisten osuus on noussut huomattavasti viime vuosina. Suhteellisesti eniten vieraskielisiä oli vuonna 2010 kieltenopettajien, assistenttien ja tuntiopettajien, kodinhoitajien sekä kääntäjien, tulkkien ja muiden kielitieteilijöiden ammattiryhmässä, joista osaa voidaan pitää

niin sanotusti etnospesifeinä, tietyn kulttuurin ja kielen hallintaa edellyttävinä ammatteina. (Forsander 2013, Tilastokeskus, myös Forsander 2002.)

Tässä tutkimuksessa ammatit luokiteltiin ammattiryhmiin Tilastokeskuksen vuoden 2001 ammattiluokituksen mukaan. Työssä käyvien palkansaajien ammattiluokat vaihtelivat huomattavasti maahanmuuttajaryhmän ja sukupuolen mukaan. Kuitenkin kaikissa ryhmässä esiintyi hyvin erilaisia ammatteja. Venäläistaustaiset miehet toimivat yleisimmin erityisasiantuntijoina (28 %), esimerkiksi tieto- ja informaatiotekniikan erityisasiantuntijoina, sekä rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijän (25 %) ammateissa. Myös venäläistaustaiset naiset työskentelivät usein erityisasiantuntija-ammateissa (20 %), muun muassa liike-elämän erityisasiantuntijoina ja tulkkeina sekä erilaisissa asiantuntijatehtävissä (esim. kirjanpitäjät ja sairaanhoitajat). Lisäksi useat venäläistaustaiset naiset toimivat palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijän ammateissa (21 %) myyjinä tai lastenhoitajina sekä ”muut työntekijät” -ammateissa (19 %) esimerkiksi siivoojina tai lajittelijoina.

Kurditaustaisilla miehillä ja naisilla korostuivat palvelu-, myynti- ja hoitotyön ammatit (miehet 40 %, naiset 55 %). Kurditaustaiset miehet työskentelivät erityisesti ravintolatyöntekijöinä, kurdinaisille tyypillisiä ammatteja olivat puolestaan ravintolatyöntekijän lisäksi lastenhoitaja ja myyjä. Somalialaistaustaiset miehet työskentelivät muita tavallisemmin prosessi- ja kuljetustyöntekijöinä (23 %) (esim. paketti- ja linja-auton kuljettajina) sekä muiden palvelutyöntekijöiden ammateissa (esim. siivoojina).

Kaikissa tutkimukseen osallistuneissa ryhmissä oli sekä miehillä että naisilla harvinaisempaa kuulua johtajien ja ylimpien virkamiesten ammattiryhmään kuin koko väestön miehillä ja naisilla. Tämä kertoo osaltaan työelämän etnisestä vertikaalisesta eriytymisestä: maahanmuuttajien välillä erot ovat ammattihierarkiassa suuria, ja samalla useat maahanmuuttajat työskentelevät heikommin palkatuissa ja vähäisemmin arvostusta nauttivissa töissä kuin väestön työntekijät keskimäärin (ks. esim. Pehkonen 2013). (Taulukko 4.2.)

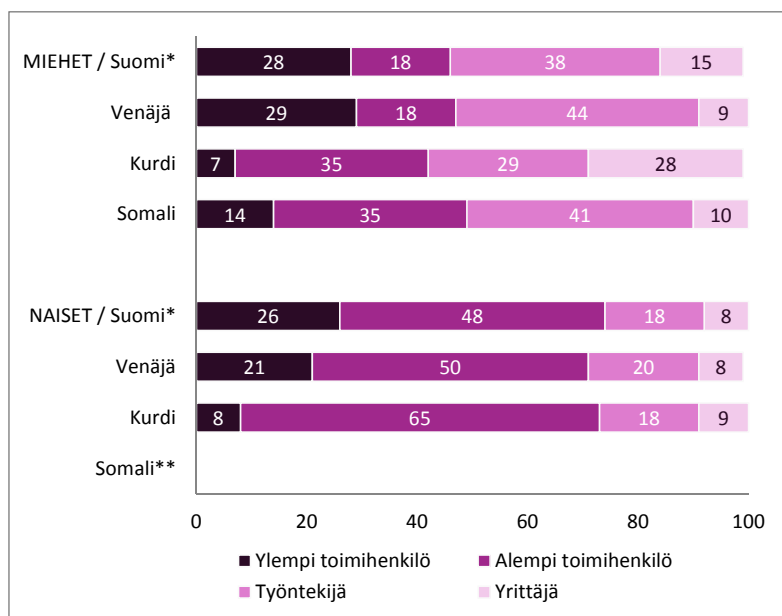
Taulukko 4.2. Ammattiryhmä, työssä käyvät palkansaajat (%).

	VENÄJÄ		KURDI		SOMALI		SUOMI ¹	
	M	N	M	N	M	N	M	N
Johtajat ja ylimmät virkamiehet	4	3	3	1	0	^a	11	6
Erityisasiantuntijat	28	20	7	7	16	^a	22	21
Asiantuntijat	7	23	5	15	19	^a	15	20
Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	1	10	3	2	5	^a	4	11
Palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijät	12	21	40	55	14	^a	5	27
Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym.	0	0	0	2	0	^a	1	1
Rakennus-, korjaus-, ja valmistustyöntekijät	25	2	10	8	3	^a	25	2
Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	10	2	19	0	23	^a	11	4
Muut	13	19	13	9	20	^a	6	7
Yhteensä, %	100	100	100	100	100	100	100	100

¹ Työ ja terveys 2009. ^a Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

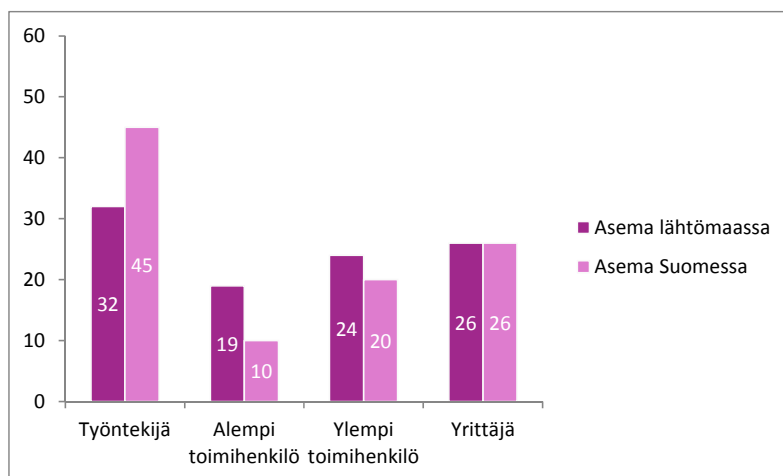
Kuten koko väestössä, myös valtaosa tutkimukseen osallistuneista maahanmuuttajista toimi palkansaajina. Palkansaajiksi määriteltiin myös työharjoittelussa, tukitoimin työllistetyt ja oppisopimuskoulutuksessa olevat. Samoin yrittäjyys oli muiden kuin kurditaustaisten keskuudessa varsin samalla tasolla kuin muussa työväestössä. Kurditaustaisista miehistä runsas neljännes (28 %) toimi yrittäjänä. Vastaava osuus oli koko väestön miehillä 15 %.

Ammattien pohjalta tehtiin sosioekonomista asemaa kuvaava luokitus, joka osaltaan kuvaa eri ryhmien sijoittumista ammatillisen hierarkian eri tasoille. Kuten kuvasta 4.2 voi havaita, sekä venäläistaustaisten miesten että naisten sijoittuminen sosioekonomisen aseman eri luokkiin oli lähellä koko väestön miesten ja naisten tilannetta. Sen sijaan kurditaustaiset miehet ja naiset toimivat selvästi koko väestön miehiä ja naisia harvemmin ylempinä toimihenkilöinä. Kurditaustaisilla naisilla painottui alempien toimihenkilöiden ryhmä muita naisia enemmän, samoin kurditaustaiset miehet toimivat muita miehiä useammin alempina toimihenkilöinä mutta myös yrittäjinä. Kuten kurditaustaiset miehet, myös somalialaistaustaiset miehet työskentelivät usein alemmissa toimihenkilöammateissa. (Kuva 4.2.)

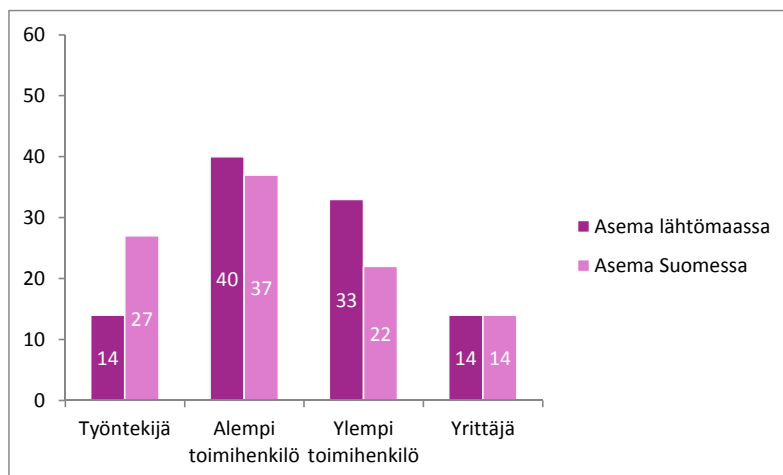


Kuva 4.2. Sosioekonominen asema, työssä käyvät (%). * Työ ja terveys 2009. ** Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

Miehillä ja naisilla sosioekonominen asema Suomessa myötäili lähtömaan sosioekonomista asemaa, joskin muutoksia oli havaittavissa. Kun tilannetta verrataan tutkimukseen osallistuneiden tilanteeseen lähtömaassaan, Suomessa keskimääräistä useampi toimi työntekijäammateissa ja vastaavasti vähemmän toimihenkilöammateissa. Yrittäjien osuus ei juuri muuttunut Suomeen tulon myötä. On huomattava, että sosioekonomisen aseman muutosta pystyttiin arvioimaan vain niiden osalta, joilla oli ammatti sekä lähtömaassa että Suomessa. (Kuvat 4.3 ja 4.4)

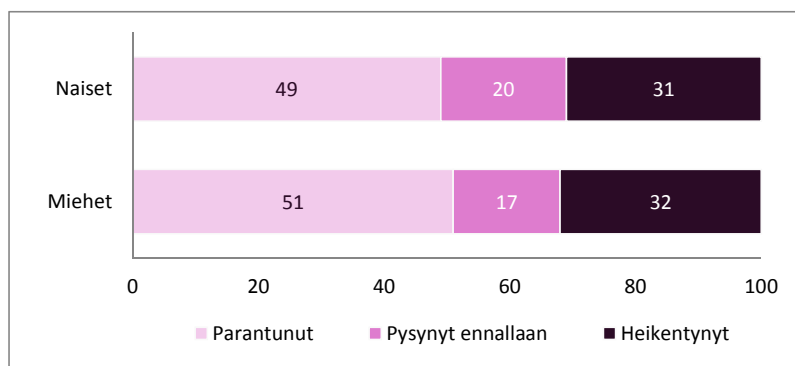


Kuva 4.3. Sosioekonominen asema lähtömaassa ja Suomessa, työssä käyvät miehet, joilla ammatti lähtömaassa ja Suomessa (%).



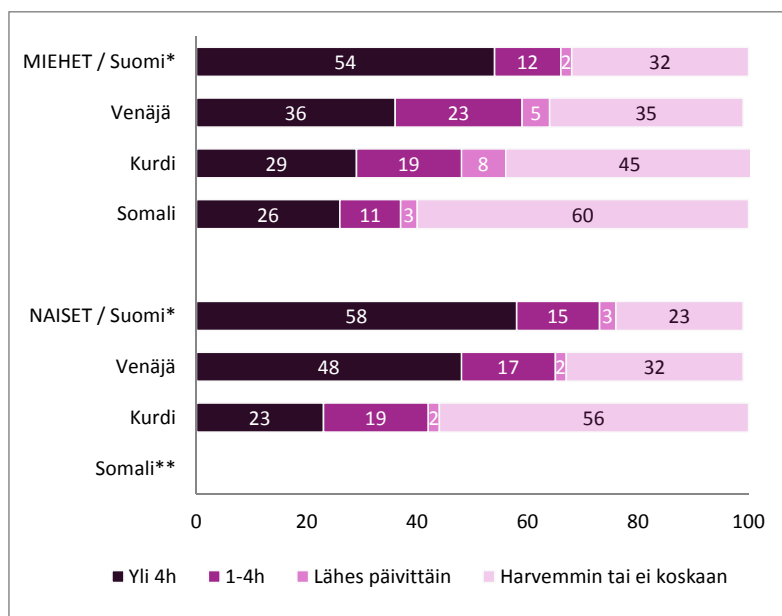
Kuva 4.4. Sosioekonominen asema lähtömaassa ja Suomessa, työssä käyvät naiset, joilla ammatti lähtömaassa ja Suomessa (%).

Kuitenkin noin puolet arvioi itse oman ammattiasemansa parantuneen Suomeen muuton myötä. Noin kolmannes katsoi asemansa heikentyneen. (Kuva 4.5.)



Kuva 4.5. Arvio oman ammattiaseman muutoksesta (lähtömaa vs. Suomi), työssä käyvät, joilla ammatti lähtömaassa ja Suomessa (%).

Koska eri ryhmät sijoittuvat varsin erilaisiin ammatteihin ja eri tavoin ammatillisen hierarkian eri tasoille, oli myös eri ryhmien tekemä työ luonteeltaan erilaista. Tämä näkyi esimerkiksi eroina tietokoneen käytön yleisyydessä. Koko väestön osalta tietoteknisiä laitteita käyttävät erityisesti toimihenkilöt, yrittäjät, johtajat, erityisasiantuntijat, asiantuntijat, toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät ja korkeasti koulutetut (Tuomivaara 2013). Maa-hanmuuttaja-aineistossamme eniten tietokonetta käyttivät työssään venäläistaustaiset miehet ja naiset: venäläistaustaisista naisista lähes puolet (48 %) ja miehistä yli kolmannes (36 %) käytti tietokonetta työssään yli neljä tuntia päivässä. Kurdi- ja somalialaistaustaisilla osuudet olivat selvästi matalammalla tasolla. Kaikilla ryhmillä tietokoneen käyttö työssä oli vähäisempää kuin koko väestöllä. (Kuva 4.6.)



Kuva 4.6. Tietokoneen käyttö työssä, työssä käyvät (%). * Työ ja terveys 2009. ** Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

4.3 Erikokoisissa organisaatioissa, kantaväestön joukossa

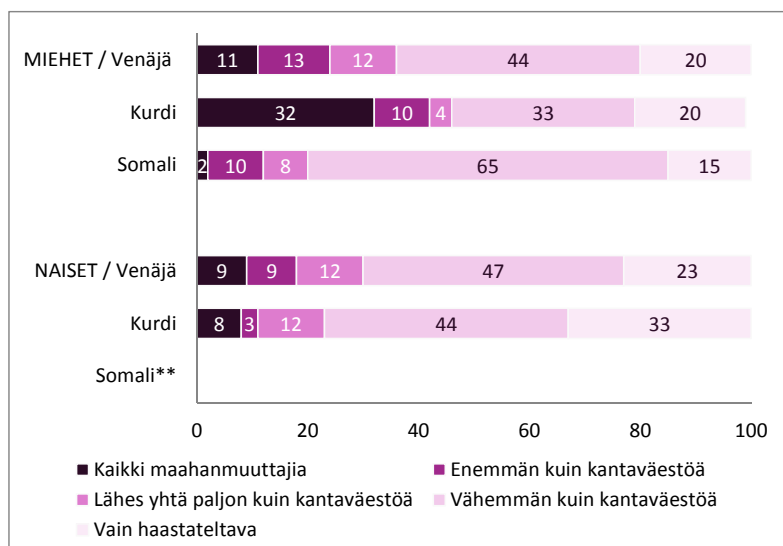
Koska maahanmuuttajat sijoittuvat tietyille aloille ja tiettyihin ammatteihin, tämä heijastuu myös työpaikkojen kokoon, joissa he työskentelevät. Kurditaustaiset miehet ja naiset työskentelevät selvästi muita useammin pienissä, 2–9 henkilön organisaatioissa. Venäläistaustaiset toimivat puolestaan muita tutkimukseen osallistuneita ryhmiä tavallisemmin suurissa, vähintään 1 000 hengen organisaatioissa. Somalialaistaustaiset miehet taas sijoittuivat varsin tasaisesti eri kokoluokan organisaatioihin, tosin heidän keskuudessa ei ollut lainkaan yhden hengen työpaikassa toimivia. (Taulukko 4.3.)

Taulukko 4.3. Organisaation koko, työssä käyvät (%).

	VENÄJÄ		KURDI		SOMALI		SUOMI ¹	
	M	N	M	N	M	N	M	N
1	0	2	4	6	0	^a	8	5
2-9	16	18	40	43	22	^a	17	10
10-49	20	18	28	36	27	^a	15	12
50-249	9	14	14	13	16	^a	14	14
250-999	12	13	7	1	20	^a	15	18
1 000 tai yli	43	35	6	2	17	^a	31	42
Yhteensä, %	100	100	100	100	100	100	100	100

¹ Työ ja terveys 2009. ^a Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

Koska maahanmuuttajia on vielä suomalaisessa työelämässä suhteellisen vähän, maahanmuuttajat ovat useimmiten vähemmistönä työpaikoilla, usein jopa ainokaisina. Kurditaustaisista naisista peräti kolmannes ilmoitti olevansa ainut maahanmuuttaja omassa työyhteisössään. Muissa ryhmissä ainokaisia oli noin viidennes. Toisaalta työskentely työpaikalla, jossa kaikki työntekijät ovat maahanmuuttajia, ei sekään ollut kovin harvinaista. Kurditaustaisista miehistä lähes kolmanneksella oli tällainen työyhteisö. Venäläistaustaisista miehistä ja kurditaustaisista naisista näin oli joka kymmenellä. (Kuva 4.7.)



Kuva 4.7. Maahanmuuttajien osuus työyhteisössä, työssä käyvät, joiden työpaikalla vähintään kaksi työntekijää (%). ** Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

4.4 Pohdinta

Tutkimuksen tulokset antavat viitteitä, että tutkimukseen osallistuneiden maahanmuuttajaryhmien asema työelämässä on keskimäärin jonkin verran heikompi kuin koko väestön: moni sijoittui niin sanottuihin sisäntuloammatteihin ja muutenkin ammatillisessa hierarkiassa alemmalle tasolle kuin koko väestö. Ulkomaan kansalaisten onkin todettu ansaitsevan suomalaisia vähemmän, mikä selittyy suurelta osin juuri ammattirakenteella (Pehkonen 2013).

Toisaalta on myös huomattava, että samanaikaisesti merkittävä osa maahanmuuttajista työskenteli pitkää koulutusta ja erityisosaamista edellyttävissä töissä Suomessa. Maahanmuuttajat ovat heterogeeninen osa työvoimaa, ja toisistaan poikkeavien ryhmien asema suomalaisessa työelämässä on erilainen – maahanmuuttajatyöntekijät eroavat usein taustaltaan enemmän toisistaan kuin kantaväestöön kuuluvat työntekijät keskimäärin. Viime vuosina ulkomaalaisten määrä on lisääntynyt erityisesti heikosti palkatuissa suorittavissa töissä (esim. siivoojat, varastotyömiehet), mutta toisaalta kansainväliset korkeakoulutusta vaativat tehtävät tuovat maahamme yhä enemmän ulkomaalaisia osajia (esim. asiantuntijat, suunnittelijat) haasteellisiin, hyvin palkattuihin tehtäviin (ks. Kattainen 2009).

Mielenkiintoinen tulos on se, että monet kokivat asemansa työmarkkinoilla parantuneen, vaikka sosioekonominen asema ei ollut parantunut perinteisellä tavalla mitattuna. Tämä voi kertoa osaltaan siitä, että monet muut taustatekijät kuin pelkkä asema ammatillisessa hierarkiassa vaikuttaa arvioon omasta asemasta ja sen muutoksesta. Tämän voi tulkita myös myönteiseksi signaaliksi suomalaisesta työelämästä ja sen tarjoamista mahdollisuuksista.

Suomalainen työelämä on jossain määrin etnisesti lohkoutunut, mitä myös tämän tutkimuksen tulokset kuvaavat. Eri maahanmuuttajaryhmät sijoittuivat työelämään eri tavoin. Kurditaustaisista miehistä moni toimi yrittäjänä, ja kaikkiaan kurditaustaiset sijoittuivat muita ryhmiä useammin palvelu-, myynti- ja hoitotyön ammatteihin. Venäläistaustaisista taas moni työskenteli erityisasiantuntija- ja asiantuntija-ammateissa. Somalialaistaustaiset miehet olivat muita tavallisemmin prosessi- ja kuljetustyön ammateissa.

Koko väestön tavoin myös maahanmuuttajien kohdalla työelämä on eriytynyt jossain määrin sukupuolen mukaan, mistä kertoo esimerkiksi kaikissa ryhmissä havaittava naisten miehiä yleisempi sijoittuminen julkiselle sektorille (vrt. Väänänen, Toivanen & Kokkinen 2013). Kaikilta osin tämä eriytyminen ei kuitenkaan myötäile koko väestön eriytymistä, vaan siihen on tullut uusia sävyjä. Toisin kuin koko väestön miehet, maahanmuuttajamiehet toimivat useammin palvelualoilla kuin maahanmuuttajanaiset, esimerkiksi siivousalalla toimii nyt paljon myös miehiä. Samoin erityisesti somalialaistaustaiset miehet ovat astuneet laajalla rintamalla julkiselle sektorille. Tulevaisuudessa jää nähtäväksi, missä määrin kasvava maahanmuuttajaväestö muuttaa laajemmin sukupuolten välisiä jakoja työelämässä.

Lähteet

Forsander A. (2002). Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Helsinki: Väestöntutkimuslaitos, Väestöliitto.

Forsander A. (2013). Maahanmuuttajien sijoittuminen työelämään. Teoksessa: T. Martikainen, P. Saukkonen & M. Säävälä (toim.). Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus.

Heikkilä E. & Pikkarainen M. (2008). Väestön ja työvoiman kansainvälistyminen nyt ja tulevaisuudessa. Siirtolaistutkimuksia A 30. Turku: Siirtolaisinstituutti.

Katainen A. (2009). Ulkomaalainen saa huonompaa palkkaa useimmilla aloilla. Tieto & Trendit 2/2009. Helsinki: Tilastokeskus.

Kyhä H. (2011). Koulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoilla. Tutkimus korkeakoulututkinnon suorittaneiden maahanmuuttajien työllistymisestä ja työurien alusta Suomessa. Turun yliopiston julkaisuja, Sarja 321. Turku: Turun yliopisto.

Pehkonen S. (2013). Palkkaa passin perusteella. Hyvinvointikatsaus, 3, 16-20.

Tuomivaara S. (2013). Tieto- ja viestintätekniikan käyttö. Teoksessa: T. Kauppinen, P. Mattila-Holappa, M. Perkiö-Mäkelä, A. Saalo, J. Toikkanen, S. Tuomivaara, S. Uuksulainen, M. Viluksela & S. Virtanen (toim.). Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos.

Väänänen A, Toivanen M. & Kokkinen L. (2013). Työelämän muuttuva rakenne. Teoksessa: T. Kauppinen, P. Mattila-Holappa, M. Perkiö-Mäkelä, A. Saalo, J. Toikkanen, S. Tuomivaara, S. Uuksulainen, M. Viluksela & S. Virtanen (toim.). Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos.

5 KIINNITTYMINEN TYÖHÖN JA TYÖORGANISAATIOON

Minna Toivanen, Auli Airila

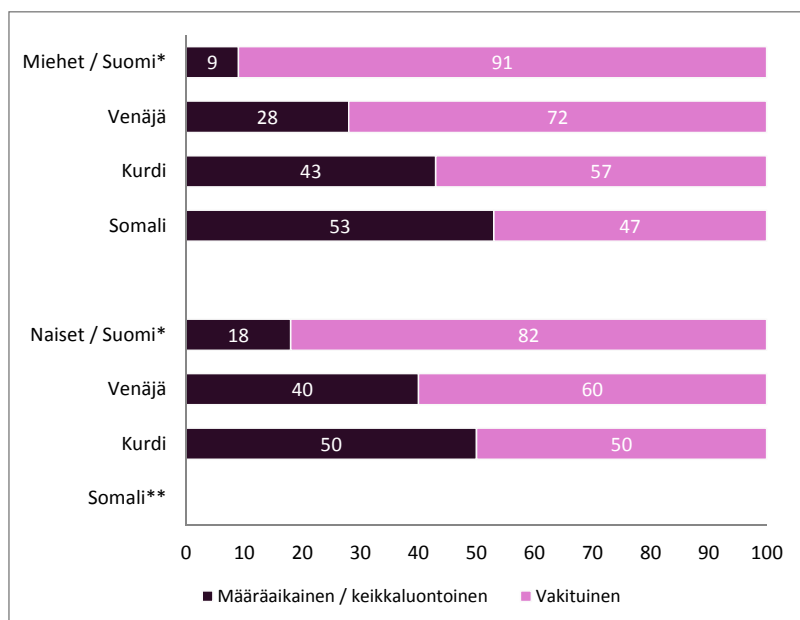
- Epävakaa työmarkkina-asema sekä määräaikaiset ja keikkaluontoiset työsuhteet olivat kaikissa maahanmuuttajaryhmissä yleisempiä kuin koko väestöllä. Vakaimpaan asemaan olivat päässeet venäläistaustaiset miehet.
- Kurditaustaiset miehet ja naiset tekivät selvästi muita ryhmiä harvemmin säännöllistä päivätöitä.
- Kaikissa maahanmuuttajaryhmissä sekä miehet että naiset tekivät osa-aikatyötä useammin kuin koko väestön miehet ja naiset.
- Noin joka kymmenes teki pääasiallisen työn lisäksi toista työtä.
- Työssä käyvät maahanmuuttajat kuuluivat harvemmin ammattiliittoon kuin muu väestö.
- Valtaosa työssä käyvistä maahanmuuttajista arvioi, että työhön perehdyttäminen oli hoidettu erittäin tai melko hyvin. Heikoimmin oli perehdytetty siihen, kenen puoleen työntekijä voi kääntyä tilanteessa, jossa kokee tulleen kiusatuksi.

Vakituinen pysyvä työsuhde ja kokopäivätyö luovat vahvan pohjan työntekijän kiinnittymiselle työhön ja työorganisaatioon. Aiemmissa tutkimuksissa on kuitenkin havaittu, että monen maahanmuuttajan kiinnittyminen työhön on epävakaa – työura rakentuu määräaikaisten työjaksojen, työttömyyden, opiskelun sekä tuetun työllistymisen jaksoista (Forsander 2002). Jotta yhä useampi maahanmuuttaja kiinnittyisi vakaasti työhön ja työelämäänsä ylipäättään, on työpaikoilla annettava myönteisen kiinnittymisen tueksi monipuolista ja laaja-alaista perehdytystä erityisesti työuran alkumetreillä. Mitä vieraampi suomalainen työkuultuuri on ja mitä kauempaa sinne tullaan, sitä enemmän uusien asioiden oppiminen voi vaatia. Siksi on tärkeää tietää, miten perehdyttämiseen liittyviin asioihin on kiinnitetty maahanmuuttajien mielestä huomiota suomalaisessa työelämässä ja missä kohtaa esiintyy puutteita.

5.1 Epävakaa työmarkkina-asema yleisempi kuin koko väestöllä

Määräaikainen työsuhde tai keikkaluontoinen työ voivat aiheuttaa epävarmuutta tai epävarmuuden tunnetta, jolloin koetaan työn menetyksen tai jatkuvuuden uhkaa. Epävakaus voi vaikeuttaa työelämään kiinnittymistä ja tulevaisuuden suunnittelua.

Aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että usein maahanmuuttajien asema työpäikällä on epävakaampi kuin muiden: määräaikaiset työsuhteet, osa-aikatyö ja etenkin naisilla työuran rikkonaisuus ovat yleisiä (Forsander 2007, Forsander ym. 2004, Sutela 2005). Myös tähän tutkimukseen osallistuneilla maahanmuuttajilla oli epävakaa työmarkkina-asema – määräaikaiset ja keikkaluontoiset työsuhteet olivat yleisempiä kuin koko väestöllä. Vakaimpaan asemaan olivat päässeet venäläistaustaiset miehet, joista runsas neljännes (28 %) työskenteli määräaikaisessa tai keikkaluontoisessa työsuhteessa. Vastaava osuus kurditaustaisilla miehillä oli 43 % ja somalialaistaustaisilla 53 %. Naisilla epävakaa työmarkkina-asema oli kaikissa ryhmissä korkeammalla tasolla kuin miehillä. (Kuva 5.1.) Venäläis- ja kurditaustaisten osuudet olivat varsin samalla tasolla kuin vuonna 2002 toteutetussa Maahanmuuttajien elinolotutkimuksessa (Pohjanpää ym. 2003).



Kuva 5.1. Työsuhteen luonne, työssä käyvät (%). * Työ ja terveys 2009. ** Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

Myös useissa aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että eri maahanmuuttajaryhmien välillä on merkittäviä eroja siinä, millaista heidän työelämäänsä kiinnittymisensä on. Vakaa työura on tyypillisempää länsimaalaisille kuin pakolaistaustaisille maahanmuuttajille (esim. Forsander 2002). Suurimmista maahanmuuttajaryhmistä vakaimpaan työmarkkina-asemaan Suomessa ovat päässeet virolaiset (esim. Joronen 2005), kun taas kehittyvistä maista tulleiden työsuhteen on havaittu olevan muita useammin määräaikainen (Vartia ym. 2007).

5.2 Erilaisia työaikoja ja osa-aikatyötä

Säännöllinen päivätyö on ollut Suomessa vallitseva työaikamuoto, vaikka työajat ovat monimuotoistuneet viime vuosikymmeninä (Lehto & Sutela 2008). Muun muassa aukioloaikojen vapautuminen ja monien töiden irtoaminen tietystä ajasta ja paikasta ovat tuoneet uusia sävyjä työaikoihin. Säännöllinen päivätyö oli myös tutkimukseen osallistuneiden maahanmuuttajien yleisin työaikamuoto. Venäläis- ja somalialaistaustaisilla eri työaikamuotojen yleisyys mukaili koko väestön työaikoja. Sen sijaan kurditaustaisten työaika

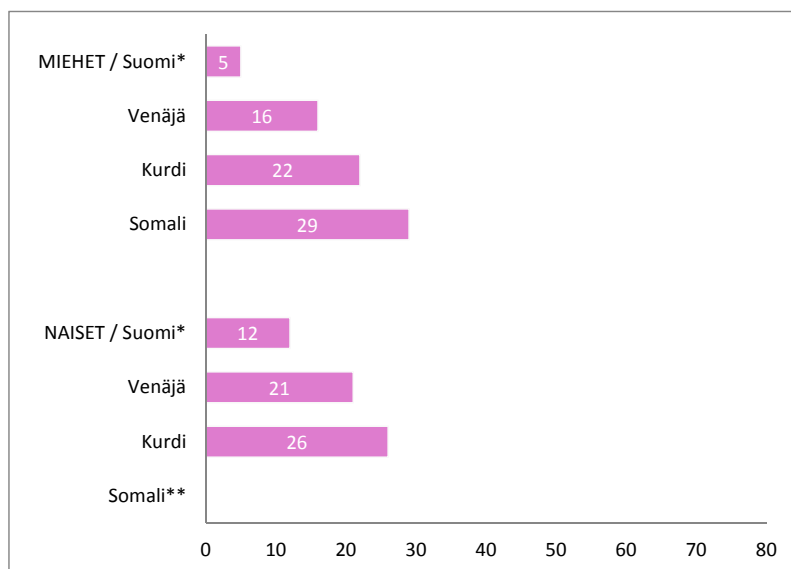
näyttäytyi varsin erilaisena: he tekivät selvästi muita ryhmiä harvemmin säännöllistä päivätyötä. Kurditaustaisilla miehillä korostui vuorotyö ja poikkeavat työajat, samoin kurdi-naisilla esiintyi useammin epätavallisia työaikoja kuin muiden ryhmien naisilla. Kurditaustaisten muista poikkeava työaika selittyy pitkälti heidän sijoittumisella muita ryhmiä useammin palvelu-, myynti- ja hoitoalalle sekä kurditaustaisten miesten yrittäjyydellä. (Taulukko 5.1.)

Taulukko 5.1. Työajan luonne, työssä käyvät (%).

	VENÄJÄ		KURDI		SOMALI		SUOMI ¹	
	M	N	M	N	M	N	M	N
Säännöllinen päivätyö	71	71	54	61	71	^a	79	72
Säännöllinen aamu- tai iltatyö	9	15	11	16	20	^a	6	10
Vuorotyö	17	14	22	16	9	^a	15	18
Muu työaika	2	0	14	6	0	^a	0	1
Yhteensä, %	100	100	100	100	100	100	100	100

¹ Työ ja terveys 2009. ^a Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

Kuten työn määräaikaisuus ja keikkaluontoisuus, myös osa-aikatyö liittyy usein heikompaan työmarkkina-asemaan. Suomessa osa-aikatyötä tehdään monesti opiskelujen ohessa tai kun ollaan osa-aikaeläkkeellä, mutta useimmin koska kokoaikatyötä ei ole ollut tarjolla (Lehto & Sutela 2008). Osa-aikatyötä tekeviksi määritellään yleensä alle 30 tuntia viikossa työskentelevät, niin myös tässä tutkimuksessa. Kaikissa tutkimukseen osallistuneissa maahanmuuttajaryhmissä osa-aikatyön tekeminen oli yleisempää kuin koko väestön keskuudessa. Miehistä useimmin osa-aikatyötä tekivät somalialaistaustaiset (29 %). Kurdi- ja venäläistaustaisilla (22 % ja 16 %) osa-aikatyön tekeminen oli harvinaisempaa. Venäläis- ja kurditaustaiset naiset tekivät osa-aikatyötä useammin kuin vastaavien ryhmien miehet. (Kuva 5.2.)



Kuva 5.2. Osa-aikatyön tekeminen (alle 30 h/vko), työssä käyvät (%). * Työolotutkimus 2008 (työvoimatutkimus). ** Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

Kun osa-aikatyötä tekeviltä kysyttiin syytä tähän työjärjestelyyn, useimmat maahanmuuttajanaiset esittivät osa-aikatyön syyksi opiskelun (40 %) ja kokoaikatyön puutteen (23 %). Miehet tekivät tavallisimmin osa-aikatyötä, koska eivät olleet saaneet kokopäivätyötä (47 %) tai koska he opiskelivat (31 %). (Taulukko 5.2.)

Taulukko 5.2. Osa-aikatyön syy sukupuolen mukaan, osa-aikatyötä tekevät (%).

Osa-aikatyön syy	MAAHANMUUTTAJAT		SUOMI ¹	
	M	N	M	N
Ei ole saanut kokoaikatyötä	47	23	23	28
Opiskelu	31	40	28	23
Hoitaa omia lapsia tai omaisia	3	16	6	16
Osa-aikaeläke	0	0	24	12
Terveys	0	9	5	6
Muu syy	19	11	16	15
Yhteensä, %	100	100	100	100

¹ Työolotutkimus 2008 (työvoimatutkimus).

Myös päätyöhön käytetty työaika, johon sisältyivät ylityöt, oli kaikissa maahanmuuttajaryhmissä alhaisempi kuin koko väestön naisilla (40,5 h) ja miehillä (46,2 h). Alhaisin kokonaistyöaika oli somalialaistaisilla miehillä (33,4 h). Venäläis- ja kurditaustaisilla miehillä työaika oli hieman somalialaismiehiä korkeammalla tasolla (37,6 h ja 39,0 h). Venäläis- ja kurditaustaiset naiset käyttivät päätyöhönsä aikaa selvästi vähemmän kuin koko väestön naiset (venäläistaustaiset 35,0 h; kurditaustaiset 34,7 h).

5.3 Kahden työn tekijät

Toisinaan työura voi rakentua useamman kuin yhden työn varaan. Erityisesti, jos ensisijaisessa työssä työtunnit jäävät vähäisiksi tai yksi työ ei muuten turvaa riittävää toimeentuloa. Tutkimukseen osallistuneista noin joka kymmenellä oli pääasiallisen työn ohella toinen työ. Erot ryhmien välillä olivat varsin pieniä. Toisella työllä tarkoitettiin työtä, johon käytetään vähemmän aikaa kuin pääasialliseen työhön. (Taulukko 5.3.)

Taulukko 5.3. Toisen työn olemassaolo, työssä käyvät (%).

	M	N
VENÄJÄ	12	8
KURDI	9	12
SOMALI	13	^a

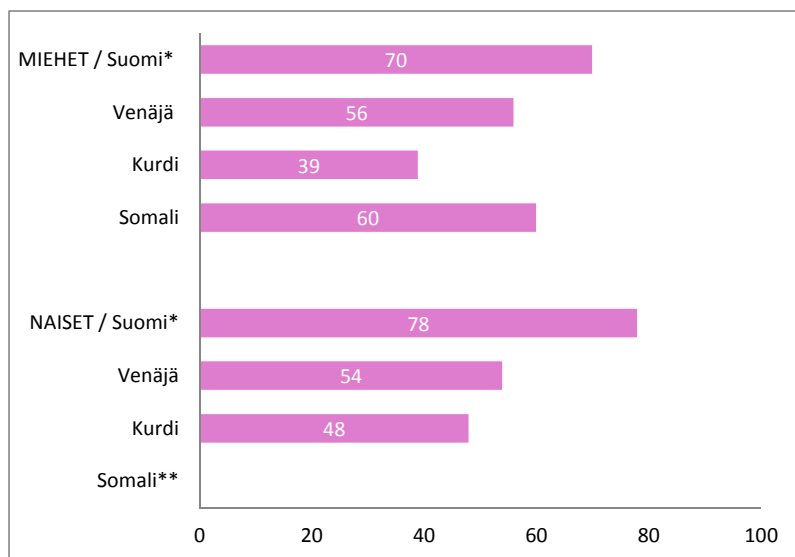
^a Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

5.4 Ammattiliiton jäsenenä koko väestöä harvemmin

Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että maahanmuuttajat ovat koko väestöä harvemmin järjestäytyneitä ja osallistuvat huomattavasti vähemmän ammattiliittojen toimintaan (esim. Alho 2008, Kyntäjä 2011). Koska ammattiliitot tukevat jäseniään esimerkiksi vaikeissa työmarkkinatilanteissa erilaisten tukimekanismien avulla, liittoon kuulumattomuus voi merkitä turvattomampaa asemaa työmarkkinoilla ja heikompaa materiaalista turvaa esimerkiksi työttömyyden sattuessa.

Tähän tutkimukseen osallistuneista maahanmuuttajista ammattiliittoon kuului merkittävästi pienempi osuus kuin koko väestöstä. Kuitenkin eri maahanmuuttajaryhmien järjes-

täytymisaste erosi huomattavasti toisistaan. Somalialaistaustaiset miehet kuuluivat ammattiliittoon muita useammin, harvinaisinta liittoon kuulumisen oli puolestaan kurditaustaisten miesten ja naisten keskuudessa. (Kuva 5.3.)

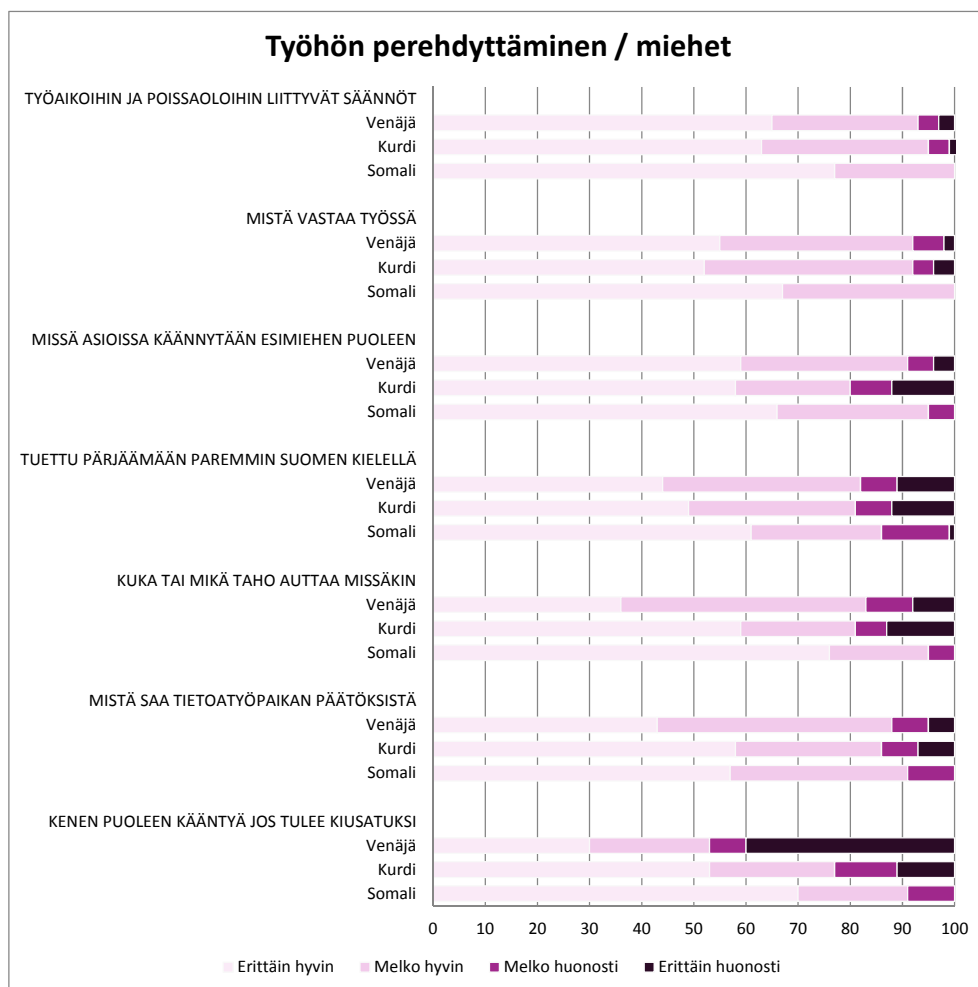


Kuva 5.3. Ammattiliittoon kuulumisen, työssä käyvät (%). * Työolotutkimus 2008. ** Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

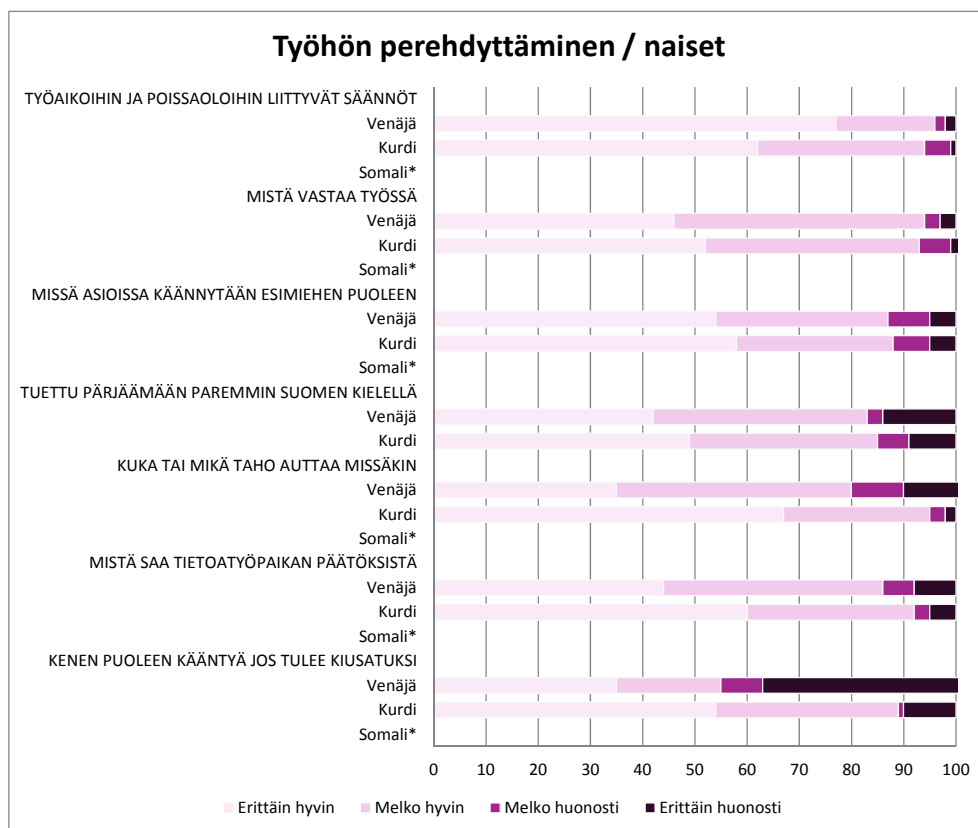
5.5 Työhön perehdyttäminen hyvällä tasolla

Onnistunutta kiinnittymistä työhön ja työorganisaatioon tukee hyvä ja monipuolinen perehdytys (Airila ym. 2013). Koska maahanmuuttajille suomalainen työelämä ja työpaikkojen käytännöt saattavat olla vieraita, on huolellinen ja laaja-alainen perehdytys ensiarvoisen tärkeää. Myönteinen havainto olikin, että lähes kaikki vastaajat maahanmuuttajataustasta ja sukupuolesta riippumatta arvioivat, että työaikoihin sekä työstä poissaoloihin liittyvät säännökset oli selvitetty hyvin. Samoin valtaosa katsoi, että heille oli selvitetty erittäin tai melko hyvin ne tehtävät, joista hän työntekijänä vastaa. Myös erilaisissa tilanteissa auttavat tahot työpaikalla oli hyvin selvitetty, kuten myös tilanteet, jolloin työntekijä voi kääntyä esimiehen puoleen. Valtaosa oli myös sitä mieltä, että esimiehet ja työtoverit ovat tarvittaessa auttaneet tai tukeneet työntekijää pärjäämään suomen kielellä. (Kuvat 5.4 ja 5.5.)

Se, kenen puoleen työntekijä voi kääntyä tilanteessa, jossa kokee tulleen kiusatuksi, oli tämän aineiston valossa heikoiten hoidettu perehdyttämisen osa-alue. Erityisesti venäläis- taustaiset olivat kriittisiä näissä arvioissa: venäläistaustaisista miehistä peräti 47 % ja naisista 46 % arvioi, että työpaikalla oli kerrottu melko tai erittäin huonosti tai ei lainkaan kenen puoleen voi kääntyä, jos työpaikalla tulee kiusatuksi.



Kuva 5.4. Arvio työhön perehdyttämisen onnistumisesta perehdytyksen eri osa-alueilla, työssä käyvät miehet (%).



Kuva 5.5. Arvio työhön perehdyttämisen onnistumisesta perehdytyksen eri osa-alueilla, työssä käyvät naiset (%). * Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

5.6 Pohdinta

Vakaan työelämään kiinnittymisen merkitys voi korostua maahanmuuttajilla, koska heillä säikeet muuhun yhteiskuntaan ovat monesti heikommalla kuin muulla väestöllä. Työn epävarmuustekijöiden merkitystä lisää myös se, että perheen toimeentulo on muuta väestöä useammin yhden vanhemman vastuulla. Epävakaa työmarkkina-asema, määräaikaiset ja keikkaluontoiset työsuhteet, osa-aikatyö ja lyhyt kokonaistyöaika olivat tämän ja monien aikaisempienkin tutkimusten valossa kuitenkin kaikissa maahanmuuttajaryhmissä yleisempiä kuin koko väestöllä. Tutkimukseen osallistuneista vakaimpaan asemaan olivat päässeet venäläistaustaiset miehet. On kuitenkin syytä huomioida, että tutkimukseen osallistuneissa ryhmissä enemmistöllä työssä käyvistä oli vakituinen työsuhde.

Tutkimus vahvistaa sitä kuvaa, että eri maahanmuuttajaryhmät kiinnittyvät työelämään hyvin eri tavoin, samoin eri sukupuolet. Kaikissa ryhmissä miehet olivat naisia vahvemmin kiinni työpaikassaan – he olivat oman ryhmänsä naisia useammin vakituisessa työssä ja tekevät naisia pidempää työpäivää. Vastaavasti eri maahanmuuttajaryhmien välillä on eroja: vakaimmin työssä olivat kiinni venäläistaustaiset, toiseksi kurdit ja heikoimmin työelämään olivat kiinnittyneet somalialaistaustaiset miehet.

Myönteistä kiinnittymistä työhön ja työorganisaatioon tukee monipuolinen perehdytys, jossa työntekijää opastetaan itse työtehtävien lisäksi työpaikan sääntöihin ja toimintatapoihin, eri tahojen toimenkuviin, vastuisiin ja velvollisuuksiin. Maahanmuuttajataustaisille työntekijöille perehdytyksen merkitys usein korostuu, koska heille suomalainen työelämä voi olla hyvinkin vieras. Myönteinen havainto olikin, että valtaosa tämän tutkimuksen maahanmuuttajista arvioi, että työhön perehdyttämisen eri osa-alueet oli hoidettu hyvin. Heikoimmin oli perehdytetty siihen, kenen puoleen työntekijä voi kääntyä tilanteessa, jossa kokee tulleen kiusatuksi. Vaikka osasyynä voi olla se, etteivät tutkimukseen osallistuneet olleet juuri joutuneet tekemisiin kiusaamistilanteiden kanssa, tähän seikkaan on silti jatkossa syytä kiinnittää huomiota.

Lähteet

Airila A, Toivanen M, Väänänen A, Bergbom B, Yli-Kaitala K. & Koskinen A. (2013). Maahanmuuttajan onnistuminen työssä. Tutkimus työssä käyvistä venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisista Suomessa. Helsinki: Työterveyslaitos.

Alho R. (2008). Maahanmuuttajat suomalaisessa ay-liikkeessä – tapaus PAM. Teoksessa: M. Helander (toim.). Going Global. Ay-liikkeen menestysresepti globaalissa ajassa? Helsinki: Sophi, Minerva.

Forsander A. (2002). Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Helsinki: Väestöntutkimuslaitos, Väestöliitto.

Forsander A. (2007). Kotoutuminen sukupuolittuneille työmarkkinoille? Maahanmuuttajien työmarkkina-asema yli vuosikymmen Suomen muuton jälkeen. Teoksessa: T. Martikainen & M. Tiilikainen (toim.). Maahanmuuttajanaiset: kotoutuminen, perhe ja työ. Helsinki: Väestöntutkimuslaitos.

Forsander A, Raunio M, Salmenhaara P. & Helander M. (2004). Sykettä ja suvaitsevaisuutta – Globaalin osaamisen kansalliset rajat. Helsinki: Edita.

Joronen T. (2005). Työ on kahden kauppa. Maahanmuuttajien työmarkkina-aseman ongelmia. Teoksessa: S. Paananen (toim.). Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus.

Kyntäjä E. (2011). Viron- ja venäjänkielisten maahanmuuttajien kokemukset työyhteisön ja ammattiliiton jäsenenä. Teoksessa: M. Helander (toim.). Totta toinen puoli. Työperäisen maahanmuuton todelliset ja kuvitellut kipupisteet. Helsinki: Svenska social- och kommunalhögskolan.

Lehto A-M. & Sutela H. (2008). Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.

Linnanmäki-Koskela S. (2010). Maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatio. Vuosina 1989–93 Suomeen muuttaneiden tarkastelua vuoteen 2007 asti. Helsingin kaupungin tietokeskus, tutkimuksia 2010:2.

Pohjanpää K, Paananen S. & Nieminen M. (2003). Maahanmuuttajien elinolot. Venäläisten, virolaisten, somalialaisten ja vietnamilaisten elämää Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus.

Sutela H. (2005). Maahanmuuttajat palkkatyössä. Teoksessa: S. Paananen (toim.). Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus.

6 OSAAMINEN JA SEN HYÖDYNTÄMINEN

Minna Toivanen, Auli Airila

- Valtaosa (74–95 %) tutkimukseen osallistuneista maahanmuuttajista arvioi, että omat tiedot ja taidot riittäisivät nykyistä vaativampiin tehtäviin.
- Oma työssä tarvittavaa suomen tai ruotsin kielen taitoa pidettiin laajalti vähintään melko riittävänä. Venäläistaustaiset miehet ja naiset olivat kriittisimpiä toiminnallisen kielitaitonsa arvioinneissa.
- Enemmistö arvioi, että ulkomaalaistaustalla ei ole vaikutusta omassa työssä. Venäläistaustaisista miehistä ja naisista yli 40 % arvioi ulkomaalaistaustasta olevan lähinnä hyötyä työssään.

Suomessa olevien maahanmuuttajien koulutustausta ja muu osaaminen vaihtelevat huomattavasti. Joukossa on luku- ja kirjoitustaidottomia, mutta toiset ovat hankkineet ammatillisen koulutuksensa lähtömaassa kun taas osa on jo suorittanut korkea-asteen tutkintoja Suomessa. Yleisesti ottaen länsimaista, Virosta ja Venäjän alueelta, tulevien koulutukselliset valmiudet ovat paremmat kuin muualta tulleiden.

Aina maahanmuuttajien osaamista ei kuitenkaan hyödynnetä riittävästi työpaikoilla (esim. Pohjanpää 2003, Kyhä 2011). Jos työntekijän osaaminen ja koulutus jäävät hyödyntämättä, voi tällä olla kielteisiä vaikutuksia työmotivaatioon ja työhön sitoutumiseen. On myös viitteitä siitä, että maahanmuuttajien psykososiaalisen hyvinvoinnin yksi keskeinen tekijä on ammattia ja koulutusta vastaavan työn saaminen uudessa maassa. (Esim. Jasinskaja-Lahti 2002, Vartia ym. 2007.)

Tässä tutkimuksessa selvitettiin, missä määrin oma osaaminen ja kielitaito vastasivat työtehtäviä erilaisissa maahanmuuttajaryhmissä ja missä määrin oman ulkomaalaistaustan koettiin vaikuttavan omassa työssä.

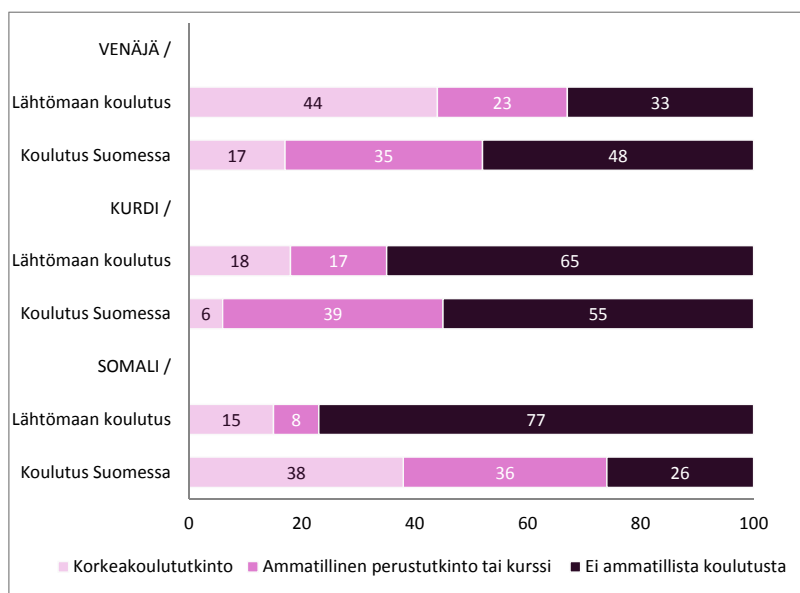
6.1 Käyttämätöntä osaamista

Maahanmuuttajien on monesti vaikea edetä koulutustaan ja kykyjään vastaavaan työhön, joten osaamista jää usein hyödyntämättä suomalaisilla työmarkkinoilla (Forsander ym. 2004, Kyhä 2011, Perhoniemi & Jasinskaja-Lahti 2006, Pohjanpää ym. 2003, Sutela

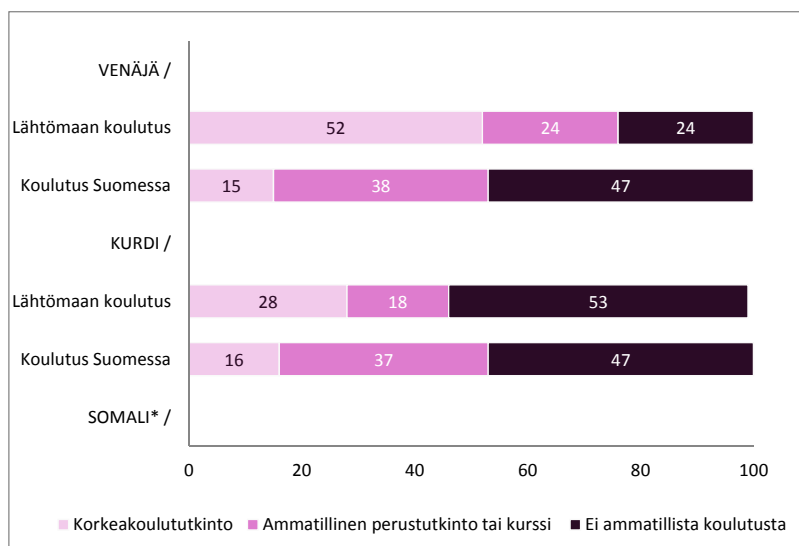
2005). Moni työskentelee omalla alalla, mutta omaa koulutusta alemmantasoisissa töissä. Ei ole esimerkiksi epätavallista, että opettajan koulutuksen saanut toimii Suomessa koulunkäyntiavustajana. Aikaisempien tutkimusten mukaan korkeakoulutetuista maahanmuuttajista vain vajaa viidennes on koulutusta vastaavalla uralla (Kyhä 2011).

Eri ryhmillä on kuitenkin varsin erilainen koulutustausta. Suurimmat korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuudet olivat vuoden 2010 lopussa Kiinan, Saksan ja Ranskan kansalaisilla. Somalian, Vietnamin ja Afganistanin kansalaisilla oli tutkintoja vähiten. (Tilastokeskus 2012.) Maahanmuuttajien työllistymistä koulutusta vastaavaan työhön on todettu tukevan erityisesti Suomessa suoritettu tutkinto (esim. Sutela 2005).

Tässä tutkimuksessa lähtömaassa tutkinnon suorittaneita oli selkeästi eniten venäläistaustaisten ryhmässä. Yli puolella työssä käyvistä venäläistaustaisista naisista oli korkeakoulututkinto ennen Suomeen muuttoa ja miehilläkin miltei puolella. Myös kurditaustaisista naisista varsin moni oli suorittanut korkeakoulututkinnon lähtömaassaan. Noin puolet tutkimukseen osallistuneista maahanmuuttajista oli hankkinut ammatillisen tai korkeakoulututkinnon Suomessa. Suomessa tutkinnon suorittaneita oli selkeästi eniten somalialaistaustaisten miesten ryhmässä (74 %) (Kuvat 6.1 ja 6.2).

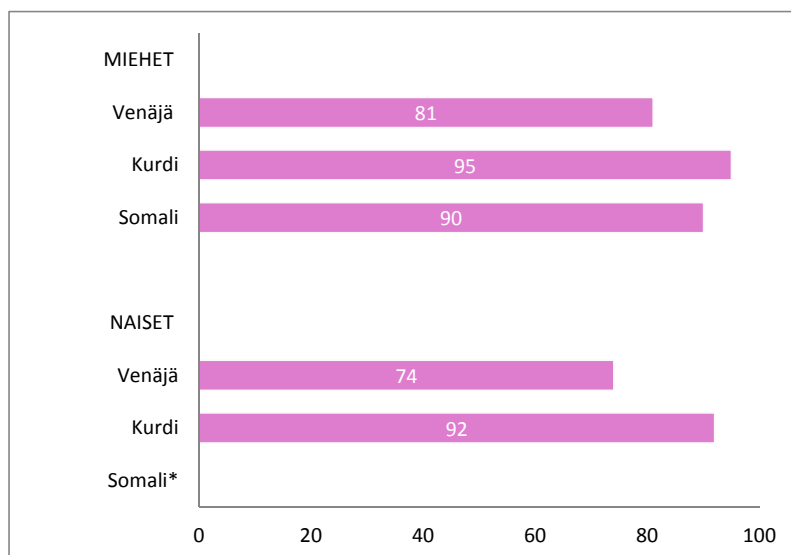


Kuva 6.1. Ammatillinen koulutus lähtömaassa ja Suomessa, työssä käyvät miehet (%).



Kuva 6.2. Ammatillinen koulutus lähtömaassa ja Suomessa, työssä käyvät naiset (%). * Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

Tähän tutkimukseen osallistuneista valtaosa katsoi, että omat tiedot ja taidot riittäisivät nykyistä vaativimpiinkin tehtäviin. Merkille pantavaa oli näin niiden suuri osuus, jotka kokivat osaamisensa alihyödyntämistä. Esimerkiksi kurditaustaisista yli 90 % raportoi omien tietojen ja taitojen riittävän vaativimpiin työtehtäviin. Vaikka ryhmien välillä oli myös eroja, niin missään ryhmässä edes kolmannes ei kokenut oman potentiaalin olevan tässä mielessä kokonaan käytössä. Tulosten mukaan venäläistaustaisten naisten osaaminen oli parhaiten käytössä. (Kuva 6.3.)



Kuva 6.3. Kokemus siitä, että omat tiedot ja taidot riittävät vaativimpiinkin tehtäviin, työssä käyvät (%). * Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

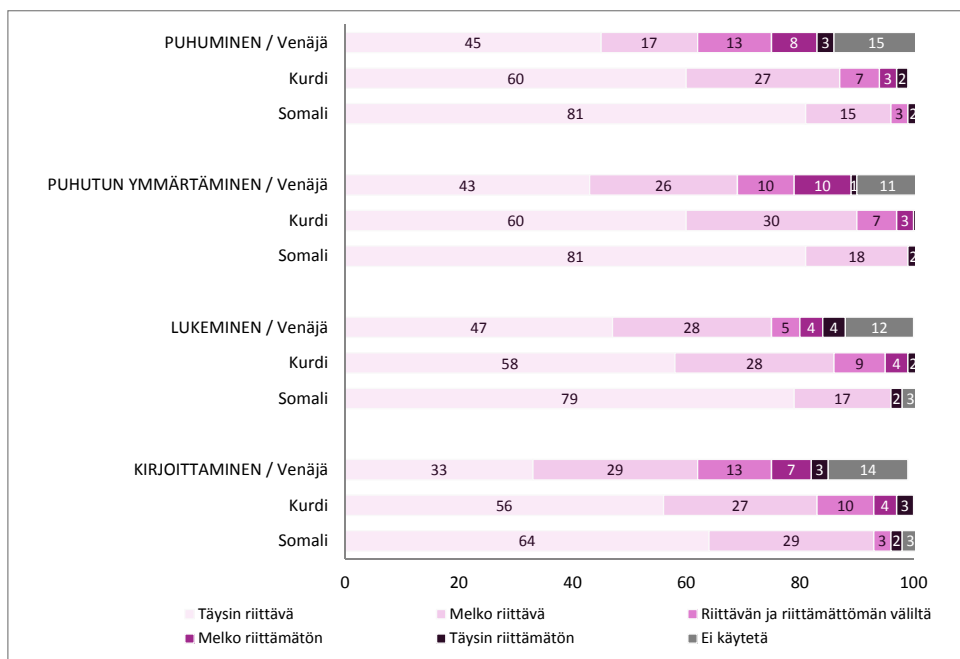
Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että erityisesti lähtömaassa hankittu koulutus jää usein hyödyntämättä Suomessa – tutkinto ei kelpaa Suomen työmarkkinoilla. Aina myöskään koulutusta vastaavaa työtä ei ole tarjolla Suomessa. Muita esiin nousseita syitä koulutuksen ja työn vastaamattomuuteen ja samalla osaamisen hyödyntämättä jättämiseen ovat muun muassa haluttomuus tehdä oman alan töitä, työnantajien ennakkoluulot, työkokemuksen puute ja riittämätön kielitaito. (Sutela 2005).

6.2 Toiminnallinen kielitaito

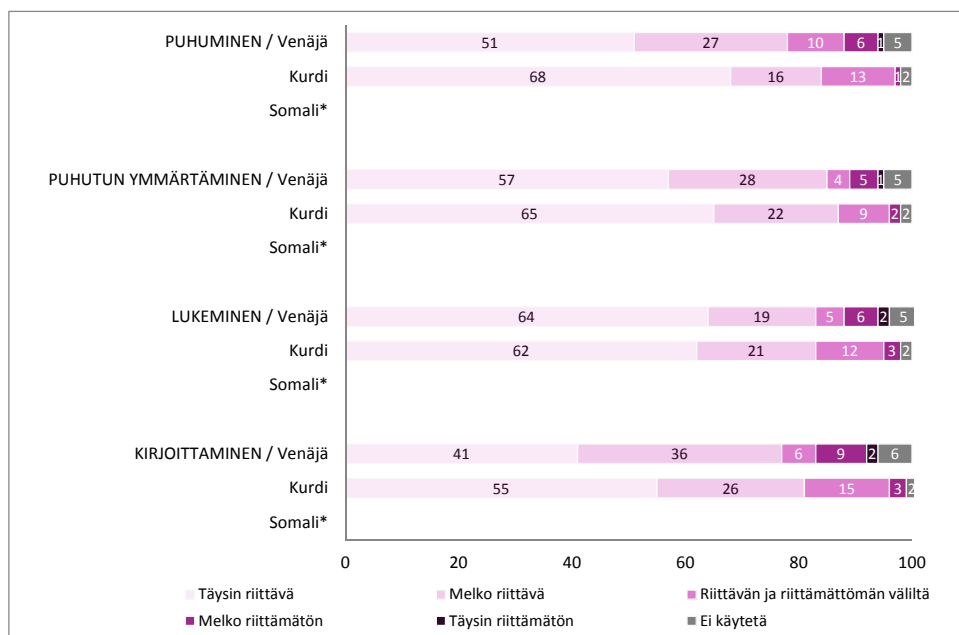
Monessa työssä vaaditaan ammatillisen osaamisen lisäksi suomen tai ruotsin kielen taitoa, joko suullista tai kirjallista. Eri ammateissa ja työtehtävissä tarvitaan kuitenkin hyvin eritasoisia kielitaitoja. Joissakin tehtävissä pärjää varsin vähäisellä suomen tai ruotsin kielen taidolla, mutta toisissa tehtävissä taas edellytetään sujuvaa kirjallista ja suullista kielitaitoa. Oleellista on, että kielitaito on riittävää työtehtäviin nähden.

Tutkimukseen osallistuneet arvioivat oman suomen tai ruotsin kielen taitonsa riittävyyden työssä varsin hyväksi. Myönteisimpiä arvioissaan olivat somaliaalaustaist miehet, joista useampi kuin neljä viidestä katsoi oman puhumisen ja puhutun ymmärtämisen olevan

täysin riittävällä tasolla. Kriittisimmin oman kielitaitonsa riittävyyteen suhtautuivat venäläistaustaiset miehet. Myös venäläistaustaisista naisista moni piti kielitaitoaan työssään riittämättömänä. (Kuvat 6.4 ja 6.5.)



Kuva 6.4. Suomen tai ruotsin kielen taidon riittävyys työssä, työssä käyvät miehet (%).



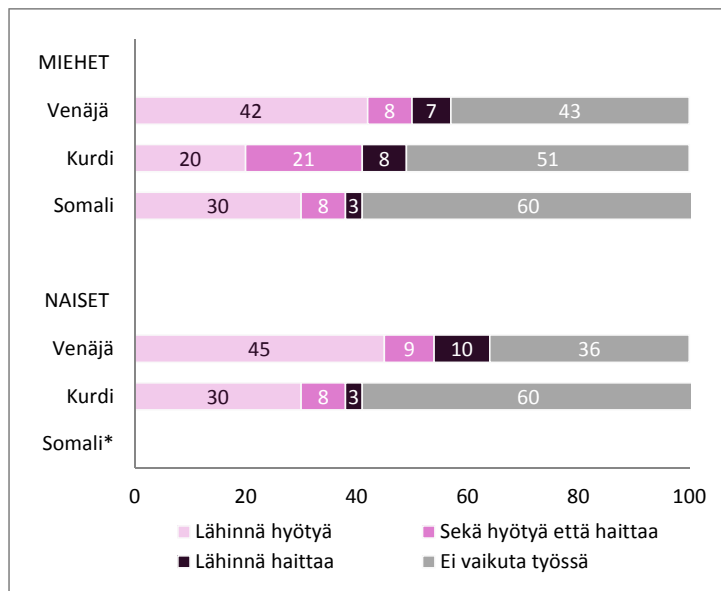
Kuva 6.5. Suomen tai ruotsin kielen taidon riittävyys työssä, työssä käyvät naiset (%).

* Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

6.3 Ulkomaalaistaustan ei koeta haittaavan työssä

Toisinaan maahanmuuttajataustasta voi olla hyötyä omassa työssä, ja toisinaan se taas tuo haasteita työn tekemiseen. Erityisesti niin sanotuissa etnospesifeissä töissä, joissa vaaditaan tietyn kielen ja kulttuurin ymmärrystä, oma tausta voi näyttäytyä jopa työn hyvin tekemisen edellytyksenä. Nämä työt ovat maahanmuuttajapalveluiden sisällä syntyneitä ammatteja, joita käsiteltiin myös luvussa 5. Tällaisia ammatteja ovat muun muassa asiointitulkin tai opetustoimintaan liittyvät ammatit. (Forsander 2013.) Oma tausta voi näyttäytyä haittana puolestaan esimerkiksi töissä, joissa oma suomen tai ruotsin kielen taito ei riitä oman työn hyvin tekemiseen.

Useimmat tutkimukseen osallistuneet arvioivat, ettei oma ulkomaalaistausta vaikuta työssä; kurdi- ja somalialaistaustaisista näin arvioi yli puolet. Venäläistaustaisista miehistä ja naisista noin kaksi viidestä katsoi oman taustan tuovan lähinnä hyötyä omaan työhön. Heidän osaltaan hyöty oli selkeästi korkeammalla tasolla kuin kaukaisemmista kulttuureista Suomeen tulleilla. Vain harva arvioi oman ulkomaalaistaustan tuovan työssä lähinnä haittaa. (Kuva 6.6.)



Kuva 6.6. Ulkomaalaistaustasta koettu hyöty työssä, työssä käyvät (%). * Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

6.4 Pohdinta

Maahanmuuttajien oma osaaminen, tiedot ja taidot sekä työssä tarvittava kielitaito näytettyivät maahanmuuttajien itsensä arvioimina varsin myönteisinä. Oman ulkomaalaistaustan koettiin haittaavan vain harvoin työntekoa, ennemminkin siitä koettiin olevan hyötyä. Työelämän kannalta tämä viittaa hiljaiseen potentiaaliin, joka on todennäköisesti kasvussa, kun suomalaiset työpaikat jatkossa monikulttuuristuvat.

Venäläistaustaiset olivat kriittisimpiä oman toiminnallisen kielitaitonsa suhteen. Näitä tuloksia tarkasteltaessa on olennaista huomata, että venäläistaustaiset toimivat muita ryhmiä useammin koulutusta ja kielitaitoa vaativissa työtehtävissä. Tämä lisää todennäköisesti kielellisesti haastavien tilanteiden määrää työssä. Siten saadut tulokset eivät kuvaa absoluuttisen kielitaidon tasoa maahanmuuttajaryhmittäin, vaan työtehtäviin suhteutettua kielitaitoa ja sen riittävyyttä.

Osaava henkilöstö nähdään yleisesti työorganisaatioiden keskeisenä resurssina (esim. Saru 2006). Tulosten perusteella näyttää siltä, että tutkittujen ryhmien tietoja ja osaamis-

ta ei ole pystytty täysimääräisesti hyödyntämään suomalaisilla työpaikoilla. Tämä voi pidemmällä tähtäimellä johtaa työmotivaation ja työn mielekkyyden laskuun. Jos työelämässä jää hyödyntämättä tuhansien maahanmuuttajien potentiaalisia resursseja, on tällä kielteisiä hyvinvointiin ja tuottavuuteen liittyviä vaikutuksia. Usein puhutaan työttömyyden aiheuttamasta tuottavuuden menetyksestä ja muista siihen liittyvistä mahdollisista uhista. Samalla on kuitenkin syytä muistaa, että nyt ja tulevaisuudessa suomalaisilla työpaikoilla olisi ensiarvoista hyödyntää työssä jo olevien maahanmuuttajien osaamis- ja kehittymispotentiaalia mahdollisimman täysimääräisesti. Tämä tukee työntekijöiden hyvinvointia ja halukkuutta työskennellä suomalaisilla työpaikoilla, mutta myös toiminnan tuloksellisuutta.

Lähteet

Forsander A. (2013). Maahanmuuttajien sijoittuminen työelämään. Teoksessa: T. Martikainen, P. Saukkonen & M. Säävälä (toim.). Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus.

Forsander A, Raunio M, Salmenhaara P. & Helander M. (2004). Sykettä ja suvaitsevaisuutta – Globaalin osaamisen kansalliset rajat. Helsinki: Edita.

Jasinskaja-Lahti I, Liebkind B. & Perhoniemi R. (2007). Perceived ethnic discrimination at work and well-being of immigrants in Finland: The moderating role of employment status and work-specific group-level control beliefs. *International Journal of Intercultural Relations*, 31, 223–242.

Jasinskaja-Lahti I, Liebkind B. & Vesala T. (2002). Rasismi ja syrjintä Suomessa. Maahanmuuttajien kokemuksia. Helsinki: Gaudeamus.

Kyhä H. (2011). Koulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoilla. Tutkimus korkeakoulututkinnon suorittaneiden maahanmuuttajien työllistymisestä ja työurien alusta Suomessa. Turun yliopiston julkaisuja, Sarja 321. Turku: Turun yliopisto.

Perhoniemi R. & Jasinskaja-Lahti I. (2006). Maahanmuuttajien kotoutuminen pääkaupunkiseudulla. Helsingin kaupungin tietokeskus, tutkimuksia 2006:2. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.

Pohjanpää K, Paananen S. & Nieminen M. (2003). Maahanmuuttajien elinolot. Venäläisten, virolaisten, somalialaisten ja vietnamilaisten elämää Suomessa. Raportti 1/2003. Helsinki: Tilastokeskus.

Saru E. (2006). Henkilöstövoimavarojen kehittäminen ja organisatorinen oppiminen. Kirjallisuuskatsaus henkilöstön merkityksestä pk-yritysten tuloksellisuuteen. Työelämän tutkimus, 4, 2, 97-108.

Sutela H. (2005). Maahanmuuttajat palkkatyössä. Teoksessa: S. Paananen. Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus.

Tilastokeskus (2012). Ulkomaalaiset ja siirtolaisuus 2011. Helsinki: Tilastokeskus.

Vartia M, Bergbom B, Giorgiani T, Rintala-Rasmus A, Riala R. & Salminen S. (2007). Monikulttuurisuus työn arjessa. Helsinki: Työterveyslaitos.

7 KOETUT TYÖYMPÄRISTÖHAITAT

Auli Airila, Rauno Pääkkönen

- Venäläistaustaiset miehet arvioivat muita maahanmuuttajia useammin työympäristössään olevan erilaisia hättatekijöitä. Lähes kaikki somalialaistaustaiset miehet olivat sitä mieltä, ettei heidän työympäristössään esiinny lainkaan työympäristön hättatekijöitä, kuten melua, pölyä, kylmyyttä tai vetoa.
- Maahanmuuttajat kokivat työympäristön erilaisia hättatekijöitä merkittävästi harvemmin kuin koko väestö.
- Maahanmuuttajat kokivat erilaisia työympäristön hättatekijöitä useimmiten teollisuuden ja rakentamisen sekä kuljetuksen ja varastoinnin toimialoilla.

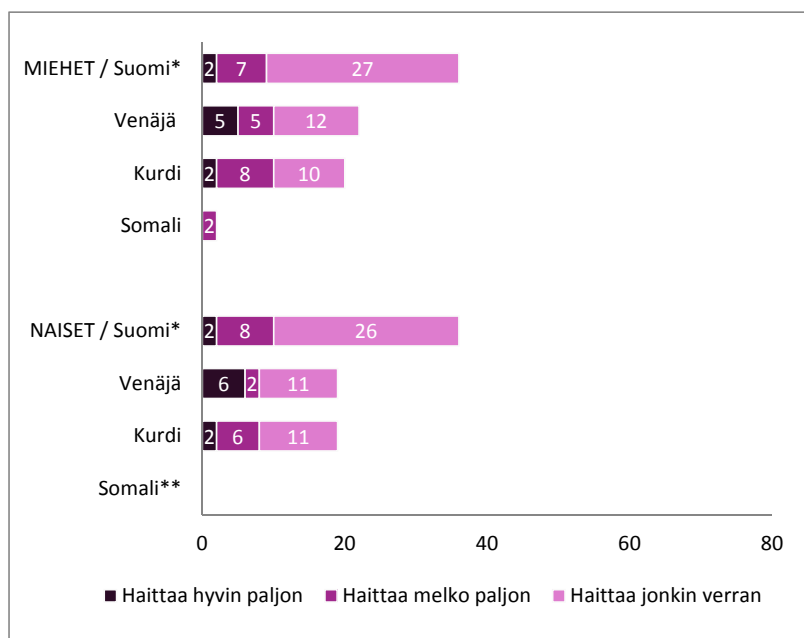
Työympäristön hättatekijät, kuten melu, kylmyys ja veto ja pöly, aiheuttavat edelleen haittoja useilla työpaikoilla. Koko väestön osalta tiedetään jo varsin hyvin, millaisia työympäristön hättatekijöitä työpaikoilla esiintyy ja missä laajuudessa, mutta maahanmuuttajatyöntekijöiden osalta tietoa on vielä niukasti. Maahanmuuttajat työllistyvät usein sellaisille toimialoille, kuten teollisuus- ja rakennusosalalle (ks. myös luku 4), joissa työympäristö voi sisältää merkittäviä hättatekijöitä.

7.1 Koettu melu työssä

Melu on kuulolle haitallista ääntä, joka voi myös häiritä ja heikentää viestintää ja keskittymistä (Pääkkönen 2013). Melu on työympäristön fyysikaalisista hättatekijöistä eniten ammattitauteja aiheuttava haitta (Pääkkönen 2006).

Työssä käyviltä maahanmuuttajilta kysyttiin, esiintyykö heidän omassa työympäristössään tai työssään koskaan niin kovaa melua, että tavallinen puhe ei kuulu metrin päästä. Somalialaistaustaisista miehistä peräti 95 % arvioi, ettei tällaista haittaavaa melua esiinny lainkaan. Myös enemmistö muista maahanmuuttajista oli sitä mieltä, että haitallista melua ei esiinny heidän työssään. Eniten haittaa melusta kokivat venäläistaustaiset miehet, joista 22 % oli sitä mieltä, että melu haittaa työssä vähintään jonkin verran. Venäläistaustaisista naisista sekä kurdistaustaisista naisista ja miehistä näin arvioi joka viides.

Työssä käyvien maahanmuuttajien kokemus melun esiintyvyydestä ja haitasta erosi merkittävästi koko väestön tilanteesta. Koko väestön miehistä ja naisista reilu kolmannes koki melun haittaavan työssään vähintään jonkin verran, eli huomattavasti useampi kuin työssä käyvistä maahanmuuttajista. (Kuva 7.1.)



Kuva 7.1. Työssään haittaavaa melua kokevat, työssä käyvät (%). * Työ ja terveys 2009.

** Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

Melun esiintyvyyttä työssä tarkasteltiin myös toimialoittain seitsemänluokkaisella toimialaluokituksella. Melulle altistavimmat toimialat olivat teollisuus ja rakentaminen sekä kuljetus ja varastointi. Samoilla toimialoilla melu koettiin myös haitalliseksi (teollisuuden ja rakentamisen toimialalla 27 %, kuljetuksessa ja varastoinnissa 23 %). Altistavimmat toimialat olivat samat myös muulla väestöllä⁸, joskin he kokivat melun haitalliseksi huomattavasti useammin. Teollisuuden ja rakentamisen toimialalla työskentelevistä koko väestöön kuuluvista 45 % koki melusta olevan haittaa vähintään jonkin verran, ja vastavasti 35 % kuljetuksen ja varastoinnin toimialalla työskentelevistä. Muussa väestössä meluhaitan kokemuksia (50 %) oli eniten maatalouden toimialalla työskentelevillä. Tähän

⁸ Työ ja terveys 2009 –haastattelututkimus.

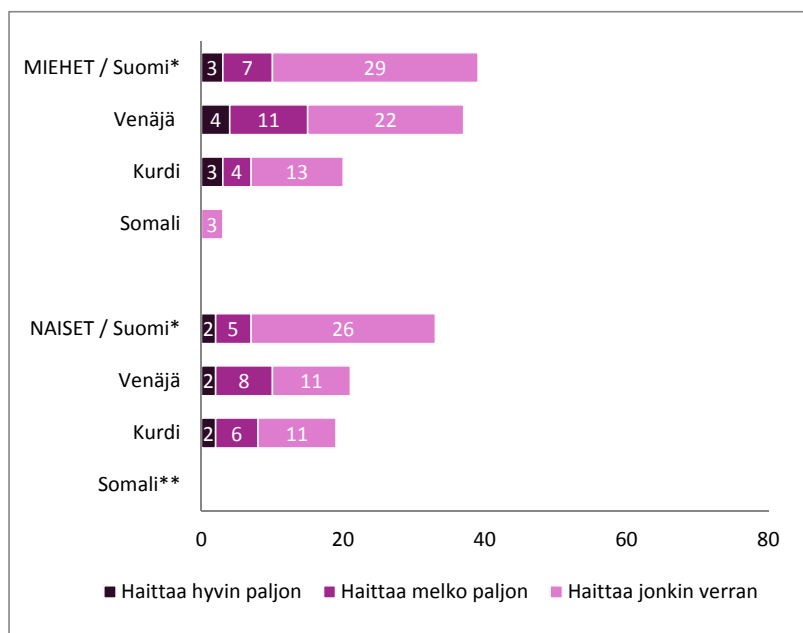
tutkimukseen osallistuneista maahanmuuttajista kukaan ei työskennellyt maatalouden tehtävissä, minkä vuoksi vertailutietoa ei tältä osin ole saatavilla.

7.2 Pöly, käry, savu, kaasu ja huono ilmanlaatu työssä

Myös erilaiset kemialliset altisteet, pölyt ja sisäilmaongelmat ovat työympäristön häiritteijöitä, joita esiintyy useilla työpaikoilla. Noin miljoona suomalaista työntekijää altistuu vuosittain jossakin määrin kemikaaleille. Kemikaaleille altistumisessa ei ole tapahtunut suuria muutoksia viime vuosien aikana Suomessa. (Ahonen ym. 2013.)

Tässä tutkimuksessa selvitettiin pölyn, käryn, kaasun, savun tai muuten huonon ilmanlaadun esiintyvyyttä maahanmuuttajien työpaikoilla sekä niistä mahdollisesti koettua haittaa. Melun esiintyvyyden tavoin lähes kaikki somalialaistaustaiset miehet olivat sitä mieltä, että heidän työpaikallaan ei esiinny kyseisiä työympäristön häiritteijöitä. Eniten pölyn tai käryn kaltaisista häiritteijöistä raportoivat venäläistaustaiset miehet. Heistä 37 % arvioi näistä häiritteijöistä olevan työssään haittaa vähintään jonkin verran. Venäläistaustaisten miesten haitan kokeminen on liki samalla tasolla kuin koko väestön miehillä (39 %). Somalialais- ja kurditaustaisilla maahanmuuttajilla haitan kokeminen oli merkitsevästi vähäisempää kuin muulla väestöllä sekä naisten että miesten osalta.

Toimialoittain tarkasteltuna eniten pölyä, käryä, savua, kaasua tai huonoa ilmanlaatua esiintyi teollisuuden ja rakentamisen sekä kuljetuksen ja varastoinnin toimialoilla. Jälleen haitallisimmaksi työympäristöhaitat koettiin teollisuuden ja rakentamisen toimialalla, jossa 37 % vastaajista koki haittaa vähintään jonkin verran. Toiseksi eniten haittakokemuksia oli kaupan alalla (29 %) ja kolmanneksi eniten kuljetuksessa ja varastoinnissa (25 %). Myös koko väestön osalta pölyä, käryä, savua, kaasua tai huonoa ilmanlaatua esiintyi eniten (maatalouden jälkeen) teollisuuden ja rakentamisen sekä kuljetuksen ja varastoinnin toimialoilla. Koko väestön haittakokemukset näillä toimialoilla olivat huomattavasti yleisempiä kuin maahanmuuttajilla (teollisuus ja rakentaminen: 47 %; kuljetus ja varastointi: 43 %).



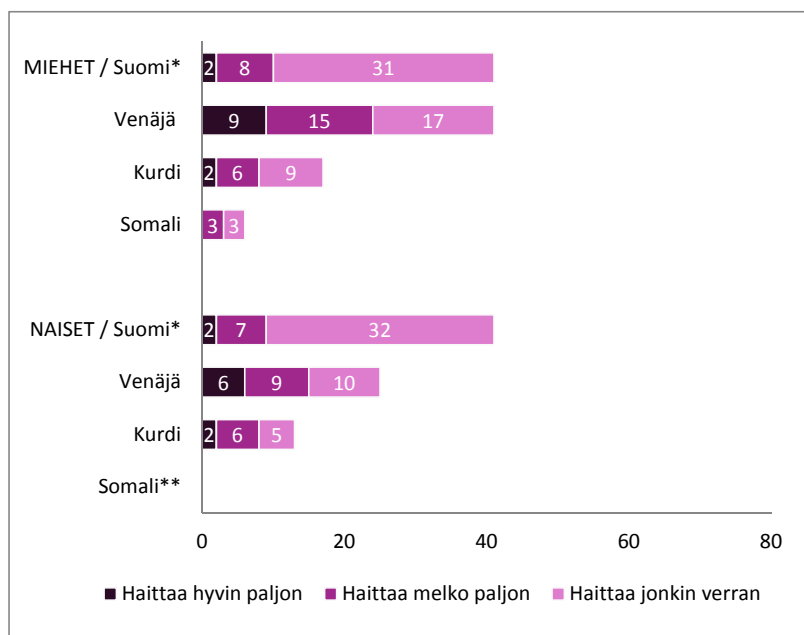
Kuva 7.2. Työssään haittaavaa pölyä, käryä, savua ym. kokevat, työssä käyvät (%).

* Työ ja terveys 2009. ** Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

7.3 Koettu kylmyys ja veto työssä

Myös kylmyys ja veto voivat haitata työntekoa. Kylmälle altistuvia on etenkin ulkotöissä, rakentamisessa, elintarviketeollisuudessa, pakkaus-, ahtaus- ja varastotöissä sekä palvelualoilla. Usein myös toimistotyöpaikoilla koetaan kylmyyden ja vedon tuomia haittoja. (Pääkkönen 2013.)

Eniten kylmyyden ja vedon kokemuksia työssään oli venäläistaustaisilla miehillä. Heistä 55 % ilmoitti työpaikallaan esiintyvän kylmyyttä tai vetoa, ja 41 % heistä arvioi kylmyydestä ja vedosta olevan haittaa vähintään jonkin verran. Haitan kokeminen oli samalla tasolla kuin koko väestön miehillä. Myös venäläistaustaiset naiset kokivat varsin usein (25 %) haittaa vedosta ja kylmyydestä. Heillä haitan kokeminen oli kuitenkin merkittävästi alhaisempi kuin koko väestön naisilla (41 %). Vähiten haittaa kokivat somalialaistaustaiset miehet. Heistä ainoastaan kuusi prosenttia arvioi kylmyydestä tai vedosta olevan työssään haittaa vähintään jonkin verran. Lisäksi kukaan heistä ei kokenut hyvin paljon haittaa.



Kuva 7.3. Työssään haittaavaa kylmyyttä ja vetoa kokevat, työssä käyvät (%). * Työ ja terveys 2009. ** Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

Kylmyyden ja vedon kokemista tarkasteltiin myös toimialoittain. Kuljetus ja varastointi (57 %) ja teollisuus ja rakentaminen (53 %) olivat toimialat, joilla työssä käyvät maahanmuuttajat kokivat useimmiten kylmyyttä ja vetoa. Kuljetuksen ja varastoinnin toimialalla (42 %) haitan kokeminen kylmyydestä ja vedosta oli hieman yleisempää kuin teollisuuden ja rakentamisen toimialalla (37 %). Vastaavasti työssä käyvä kantaväestö koki (maatalouden jälkeen) eniten kylmyyttä ja vetoa kuljetuksen ja varastoinnin (76 %) ja teollisuuden ja rakentamisen (60 %) toimialoilla. Kuljetuksessa ja varastoinnissa (59 %) haitan kokemukset olivat yleisempiä kuin teollisuuden ja rakentamisen toimialalla (46 %) samalla tavoin kuin työssä käyvillä maahanmuuttajilla.

7.4 Pohdinta

Tässä luvussa selvitettiin työssä käyvien maahanmuuttajien kokemia työympäristön haittatekijöitä sekä verrattiin haitan kokemuksia koko väestön tilanteeseen. Tutkimus osoitti, että maahanmuuttajat kokevat työssään tai työympäristössään useita työympäristön

haittatekijöitä, kuten melua, erilaisia pölyjä ja sisäilmaongelmia sekä kylmyyttä ja vetoa. Eniten haittaa maahanmuuttajataustaiset kokivat kylmyydestä ja vedosta.

Maahanmuuttajaryhmittäiset erot olivat kuitenkin suuret. Somalialaistaustaiset miehet eivät kokeneet työympäristössään esiintyvän juuri lainkaan mitään tutkituista työympäristöhaitoista. Venäläistaustaiset miehet sen sijaan kokivat muita ryhmiä useammin erilaisia haittatekijöitä. Toimialoitain tarkasteltuna haitallisimmat maahanmuuttajien työympäristöt olivat teollisuus ja rakentaminen sekä kuljetus ja varastointi. Etenkin näillä toimialoilla työympäristön haittatekijöitä on pyrittävä vähentämään. Työssä käyvä koko väestö arvioi samat toimialat yhtä lailla haitallisiksi, joskin koko väestön arvio haitan suuruudesta oli maahanmuuttajia korkeampi niin melun, kylmyyden ja vedon kuin erilaisten kemiallisten haittatekijöiden osalta.

Työssä käyvien maahanmuuttajien haittakokemukset olivat selvästi vähäisemmät kuin muulla väestöllä, venäläistaustaisia miehiä lukuun ottamatta. Yksi mahdollinen selitys vähäisemmille haittakokemuksille voi olla vertailukohtien erilaisuus. Maahanmuuttajat mahdollisesti vertaavat nykyistä työympäristöään lähtömaansa tilanteeseen, mikä on voinut olla työympäristön fyysikaalisten ja kemiallisten tekijöiden osalta haitallisempi ja riskialttiimpi kuin suomalainen työympäristö. Toisaalta erityisesti somalialaistaustaisten miesten huomattavan myönteisten arvioiden taustalla voivat osittain olla kulttuuriset tekijät, eli tässä tapauksessa mahdollisimman hyvän kuvan antaminen omasta työstä ja työympäristöstä. Sama somalialaistaustaisten miesten myönteisyys ja optimismi on ilmennyt muissakin tämän tutkimuksen tuloksissa (ks. esim. luvut 8, 10 ja 11). Myös maahanmuuttajien vahva sijoittuminen työympäristöhaitoiltaan merkittäville teollisuuden ja rakentamisen sekä kuljetuksen ja varastoinnin toimialoille (ks. tarkemmin luku 4) antaa olettaa, että työssä käyvien maahanmuuttajien työympäristöissä on enemmän haittatekijöitä kuin mitä tämän tutkimuksen tulokset osoittavat. On myös mahdollista, että kanta-väestön edustajille on kehittynyt korkeampi riskitietoisuus erilaisten välineiden (mm. op-paat), koulutusten ja ylipäättään kansallisen turvallisuuskulttuurin kautta. Näin he ovat myös mahdollisesti herkempiä havainnoimaan työympäristöönsä liittyviä haittoja. Työpaikoilla esimiesten ja työtovereiden sekä työterveyshuollon olisi syytä systemaattisemmin selvittää maahanmuuttajatyöntekijöiden kohtaamia työympäristöhaittoja.

Maahanmuuttajatyöntekijöille pitäisi kertoa ymmärrettävästi työturvallisuuteen liittyvistä tekijöistä, esimerkiksi varoitusmerkit ovat eri maissa erilaiset. Erityisesti työhön perehdyttämisessä on huolehdittava siitä, että myös suomen tai ruotsin kieltä heikosti osaava maahanmuuttajatyöntekijä ymmärtää keskeiset työturvallisuuteen liittyvät ohjeet ja että koneiden käyttöön on perehdytetty myös käytännössä. Esimerkiksi melulta, kuumalta ja kylmältä suojaavien varusteiden ja suojainten käyttö voivat olla ristiriidassa maahanmuuttajan lähtömaan kulttuurin tai totutun vaatetuksen kanssa. Maahanmuuttajatyöntekijälle tulee kuitenkin korostaa erilaisten suojavälineiden merkitystä työssä. Myös kemikaalien

turvallinen käyttö edellyttää ymmärrystä haitta-aineista ja suojautumisesta. Tällöin tulee huolehtia, että käyttöturvallisuustiedotteet on ilmaistu kaikille työntekijöille ymmärrettävästi. Työympäristöön liittyvien haittatekijöiden ymmärrettäväksi tekeminen suomalaisilla työpaikoilla korostuu entisestään maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden määrän kasvassa.

Tässä vertailtiin melun, pölyn, kemiallisten tekijöiden sekä kylmyyden ja kuumuuden kokemista koko väestön ja maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden välillä. Kannattaa muistaa, että on myös monia muita työympäristötekijöitä, joiden suhteen maahanmuuttajille tarvitaan perehdyttämistä. Tällaisia ovat esimerkiksi koneturvallisuus, sisäympäristötekijät (kosteus- ja homevauriot), ulkotyön vaarat (käärmeet, ampieiset, siitepölyt) sekä tapaturmavaarat ja liukkaus.

Lähteet

Ahonen I, Liukkonen T. & Tuomi T. (2013). Kemialliset tekijät. Teoksessa: T. Kauppinen ym. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos. 135–139.

Pääkkönen R. (2006). Fysikaalisten tekijöiden arviointi. Teoksessa: R. Pääkkönen, S. Rantanen & J. Uitti. Työn terveysvaarojen tunnistaminen. Helsinki: Työterveyslaitos, sosiaali- ja terveysministeriö. 56–63.

Pääkkönen R. (2013). Työympäristö ja terveyshaitat. Teoksessa: T. Kauppinen ym. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos. 129–134.

8 ESIMIESTYÖ JA SOSIAALISET SUHTEET

Kirsi Yli-Kaitala, Minna Toivanen, Barbara Bergbom, Ari Väänänen

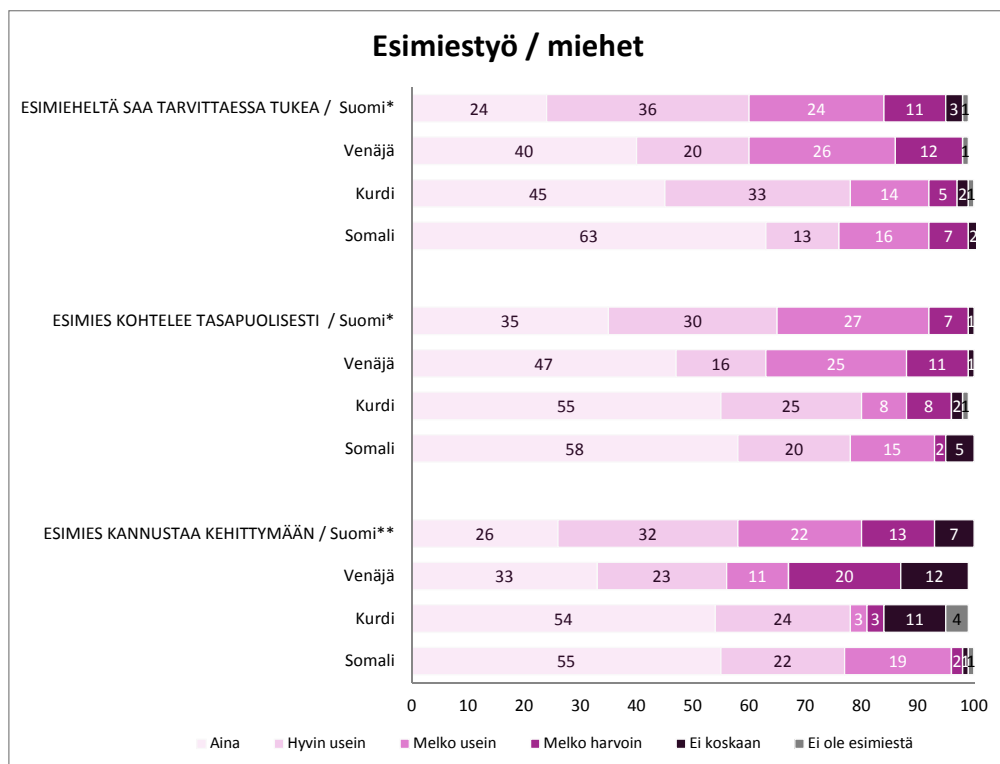
- Tutkimukseen osallistuneet maahanmuuttajat arvioivat esimiestyötä myönteisemmin kuin koko väestö. Venäläistaustaisten arviot esimiestyöstä olivat jonkin verran kriittisempiä kuin kurdi- ja somalialaistaustaisten miesten.
- Enemmän kuin kolme neljästä arvioi saavansa tarvittaessa tukea ja apua työtovereiltaan erittäin tai melko paljon. Venäläistaustaisten joukossa oli vähiten niitä, jotka arvioivat saavansa tukea erittäin paljon.
- Yli 90 % arvioi maahanmuuttajia kohdeltavan työpaikalla täysin tai melko tasapuolisesti muihin työntekijöihin verrattuna. Havainnot maahanmuuttajien epätasapuolisesta kohtelusta olivat kaikkien maahanmuuttajaryhmien parissa yleisempiä kuin muussa väestössä.
- Yli 80 % halusi pysyä oman työyhteisönsä jäsenenä jatkossakin ja koki tulevansa hyväksytyksi omassa työyhteisössään. Erityisesti kurditaustaiset, sekä miehet että naiset, arvioivat työyhteisöään myönteisesti.

8.1 Maahanmuuttajat arvioivat esimiestyötä varsin myönteisesti

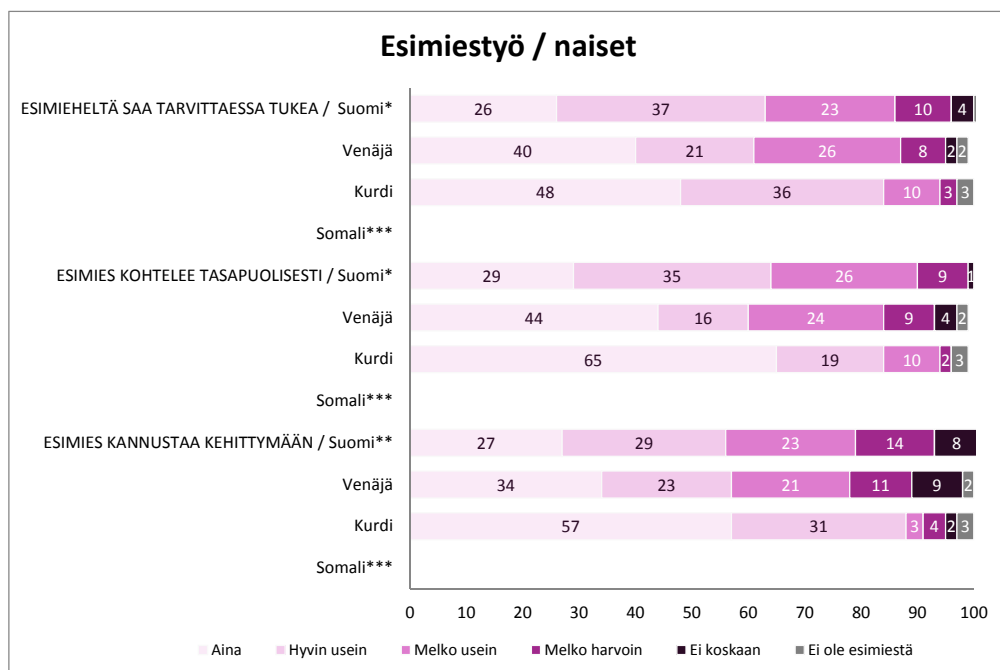
Esimiestyö, erityisesti lähiesimiehen toiminta, heijastuu monella tapaa työntekijöiden hyvinvointiin. Esimies on usein se avainhenkilö, joka tarvittaessa tukee ja auttaa, mutta toisaalta epäoikeudenmukaiseksi koettu esimiestoiminta vaikuttaa kielteisesti hyvinvointiin ja terveyteen. On todettu, että työntekijöiden kokemus oikeudenmukaisesta kohtelusta työpaikalla on yksi keskeinen työyhteisön voimavaratekijä. Oikeudenmukaiseksi koetun kohtelun on havaittu pienentävän muun muassa sairastumisriskiä (Kivimäki ym. 2003; Elovainio ym. 2002).

Tässä tutkimuksessa maahanmuuttajien arviot esimiestyöstä olivat varsin myönteisiä, myönteisempiä kuin koko väestöllä. Enemmistö arvioi saavansa tarvittaessa tukea ja apua esimieheltään vähintään hyvin usein, samoin enemmistö katsoi esimiehen kohtelevan työntekijöitä aina tai hyvin usein oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti. Erityisesti kurditaustaiset, sekä naiset että miehet, ja somalialaistaustaiset miehet arvioivat esimiehensä tasapuolisiksi työssään. Useimmat heistä kokivat esimiehensä myös kannustavan heitä

kehittymään työssään. Venäläistaustaiset arvioivat esimiestään jonkin verran kriittisemmin tässä suhteessa, joskin heistäkin yli puolet koki esimiehen useimmiten kannustavan työssä kehittymiseen. (Kuvat 8.1 ja 8.2.)



Kuva 8.1. Esimiestyö, työssä käyvät miehet (%). * Työ ja terveys 2009. ** Parempi työyhteisö (Party) -kysely (aineisto vuosilta 2008–2011), Työterveyslaitos.

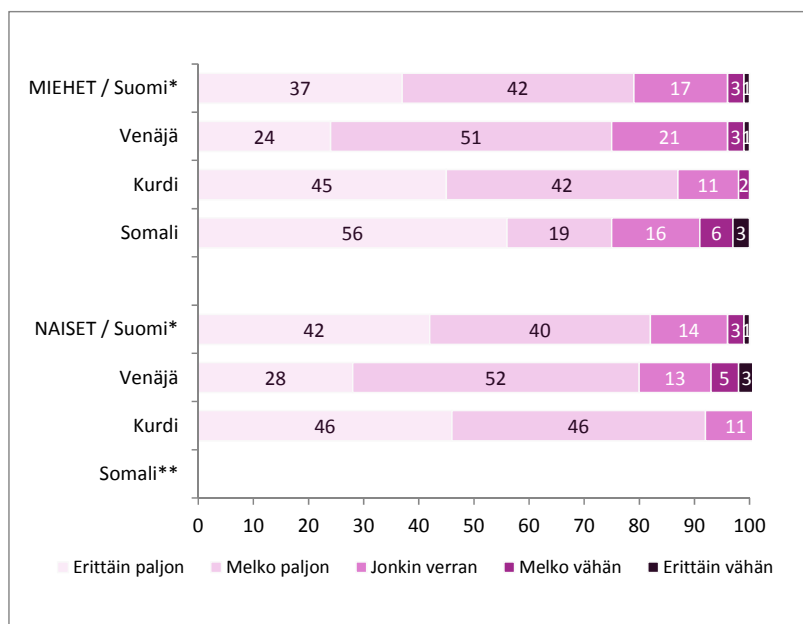


Kuva 8.2. Esimiestyö, työssä käyvät naiset (%). * Työ ja terveys 2009. ** Parempi työyhteisö (Party) -kysely (aineisto vuosilta 2008–2011), Työterveyslaitos. *** Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

8.2 Enemmistö koki saavansa paljon tukea työtovereilta

Hyvät työtoverisuhteet, tuen ja avun saaminen tarvittaessa työtovereilta ovat tärkeitä työhyvinvointia tukevia voimavaroja ja työssä viihtymistä lisääviä tekijöitä. Maahanmuuttajien kuvaukset (Katisko 2011, 5) kertovat, että työtoverit vaikuttavat merkittävästi siihen, kuinka kulttuuritaustaltaan eroava työntekijä sopeutuu työyhteisöön. Maahanmuuttaja pääsee osaksi yhteisöä vuorovaikutuksen avulla; jos sitä ei synny, maahanmuuttaja jää, tai joskus jätetään, yhteisön ulkopuolelle.

Tässä tutkimuksessa selvä enemmistö niistä, joiden työpaikalla oli muitakin kuin henkilö itse, arvioi saavansa tarvittaessa tukea ja apua työtovereiltaan erittäin tai melko paljon. Venäläistaustaisten joukossa oli vähiten niitä, jotka arvioivat saavansa tarvittaessa tukea erittäin paljon (miehet 24 %, naiset 28 %). Vastaavasti eniten erittäin myönteisen arvion tehneitä oli somalialaistaustaisten miesten joukossa (56 %). (Kuva 8.3.)



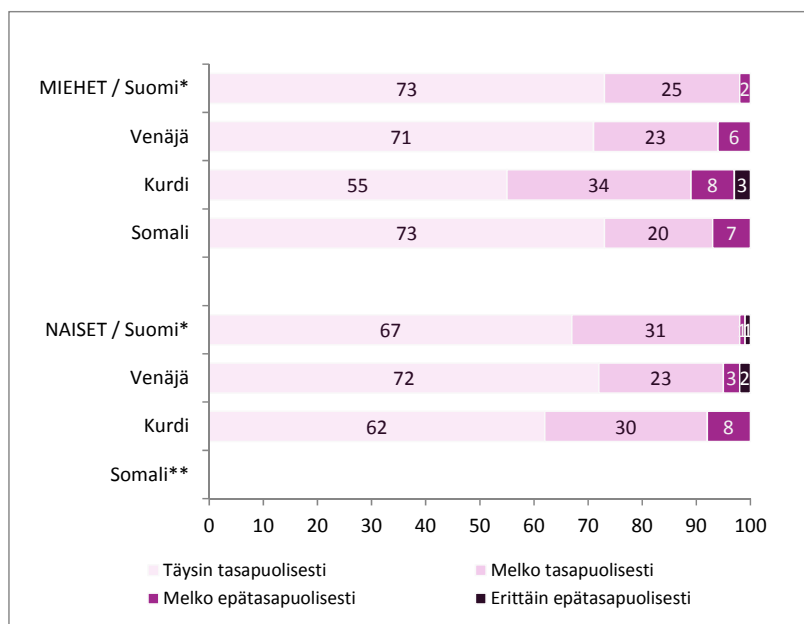
Kuva 8.3. Koettu työtoverituki, työssä käyvät (%). * Työ ja terveys 2009. ** Ei raportoi-
da, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

8.3 Kokemukset kohtelusta viittaavat tasapuolisuuteen

Lainsäädäntö kieltää syrjinnän (Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21, 6. §), mutta maahanmuuttajat voivat kokea epätasapuolista kohtelua tai syrjiviä käytäntöjä. Vuonna 2008 4 % suomalaisista palkansaajista oli havainnut kansallisuuteen tai ihonväriin perustuvaa syrjintää työpaikallaan (Lehto & Sutela 2008, 118). Maahanmuuttajataustaan liittyvää syrjintää on todettu tapahtuvan ainakin työhönottotilanteissa (Larja ym. 2012). Lisäksi syrjintää ja epätasapuolista kohtelua voi esiintyä työpaikalla esimerkiksi tiedon saannissa, asenteissa, arvostuksen saamisessa, palkkauksessa, työvuorojen jaossa sekä koulutus- ja etenemismahdollisuuksissa. Syrjinnän ja epätasapuolisen kohtelun kohteeksi joutuminen voi olla psyykkisesti hyvin kuormittavaa.

Yli 90 % tutkimukseen osallistuneista arvioi maahanmuuttajia kohdeltavan työpaikalla täysin tai melko tasapuolisesti verrattuna muihin työntekijöihin. Havainnot maahanmuuttajien epätasapuolisesta kohtelusta eivät kuitenkaan olleet erityisen harvinaisia. Kurdi-taustaisista miehistä noin joka kymmenes (11 %) arvioi maahanmuuttajia kohdeltavan vähintään melko epätasapuolisesti. Vastaava osuus oli venäläistaustaisilla miehillä 6 % ja

somalialaistaustaisilla 7 % (kantaväestön miehet 2 %). Myös naisten osalta epätasapuolisen kohtelun havainnot olivat yleisempiä kurditaustaisten keskuudessa (8 %). (Kuva 8.4.)

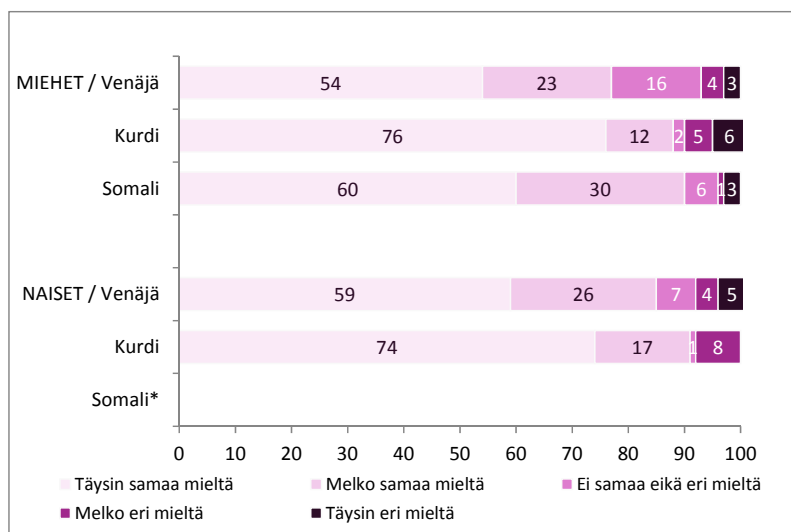


Kuva 8.4. Maahanmuuttajien tasapuolinen kohtelu työssä, työssä käyvät (%). * Työ ja terveys 2009. ** Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

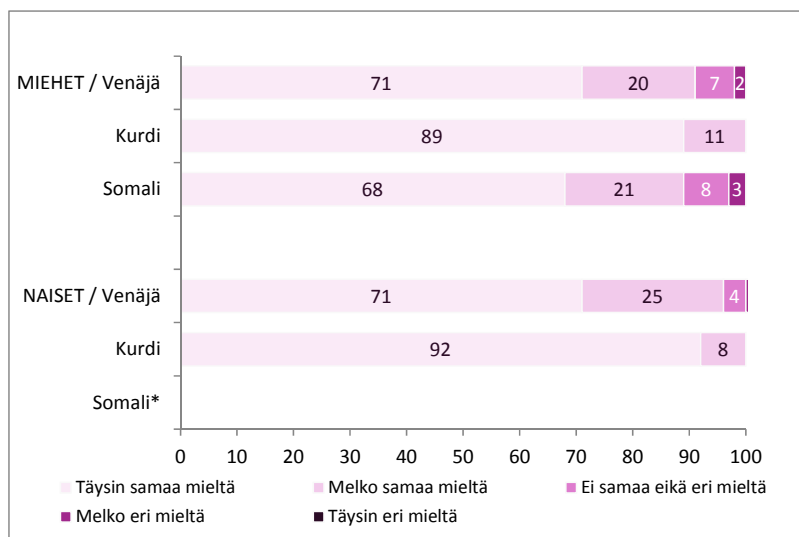
8.4 Valtaosa haluaa kuulua työyhteisöönsä ja arvioi tulevaisuutta siellä hyväksytyksi

Työyhteisö voidaan nähdä sosiaalisena instituutiona, jonka kautta työntekijät lunastavat hyväksynnän ryhmän jäseneksi ja saavat arvokkuuden, merkityksellisyyden ja saavuttamisen tunteita. Työyhteisössä saadaan parhaimmillaan tunnustusta ja arvostusta, toimitaan yhteisten pelisääntöjen mukaan, ollaan ”me”. Työllä on monelle vahva yhteisöllinen merkitys. (Järvensivu 2010, Koivumäki 2008.) Tutkimukseen osallistuneista maahanmuuttajista yli 80 % koki haluavansa pysyä oman työyhteisönsä jäsenenä. Vahvimmin oman työyhteisönsä jäsenenä halusivat pysyä kurditaustaiset miehet ja naiset. (Kuva 8.5.) Yli neljä viidestä tutkimukseen osallistuneesta arvioi myös tullessa hyväksytyksi

omassa työyhteisössään. Myös näissä arvioissa olivat kurditaustaiset miehet ja naiset muita myönteisempiä. (Kuva 8.6.)



Kuva 8.5. Suhde omaan työyhteisöön: Haluan pysyä oman työyhteisöni jäsenenä, työssä käyvät (%). * Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

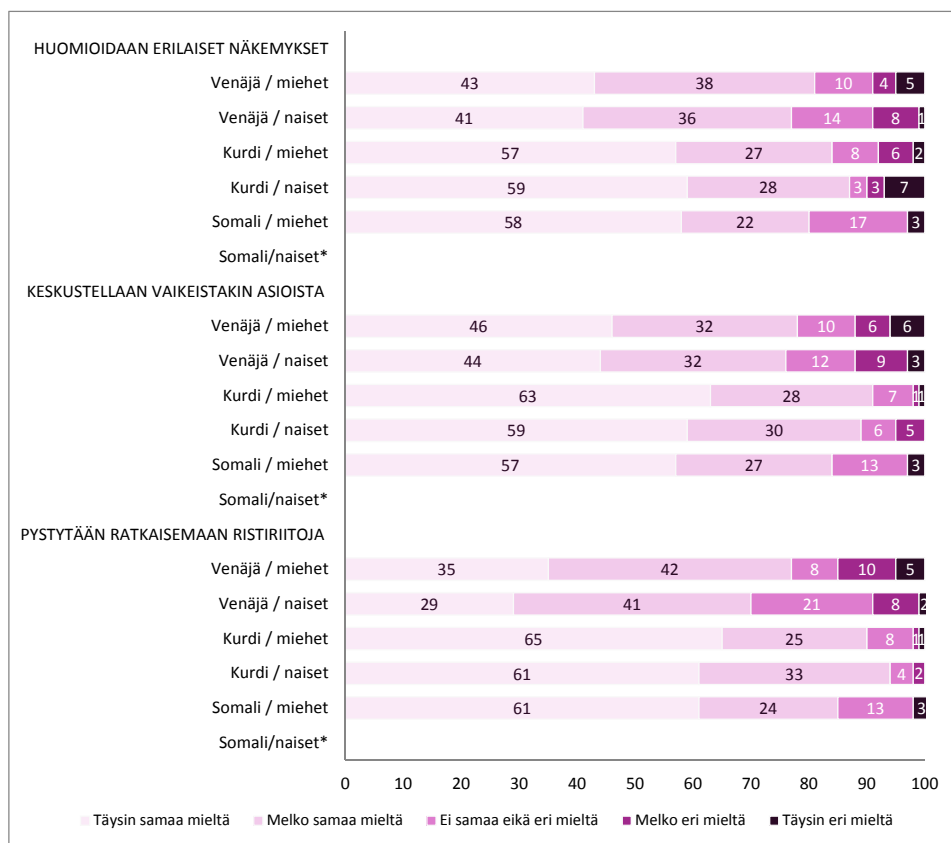


Kuva 8.6. Suhde omaan työyhteisöön: Minut hyväksytään työyhteisössäni, työssä käyvät (%). * Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

8.5 Työyhteisöissä huomioidaan erilaiset näkemykset ja pyritään ratkomaan ristiriitoja

Työyhteisön avoimuudella tarkoitetaan avointa ja muuntelematonta tiedonkulkua ja lupaa ottaa puheeksi vaikeitakin asioita. Hyvä ilmapiiri, toisten näkemysten huomioon ottaminen ja toimivat ihmissuhteet ovat keskeisiä työn voimavaratekijöitä. Ristiriidat puolestaan ilmenevät tyytymättömyytenä ja pahoinvointina ja haittaavat työyhteisön toimivuutta.

Valtaosalla tutkimukseen osallistuneista maahanmuuttajista oli myönteinen käsitys työyhteisöstään sen avoimuutta kartoittavien tekijöiden suhteen. Noin 80 prosenttia oli sitä mieltä, että työyhteisössä huomioidaan erilaiset näkemykset ja pystytään keskustelemaan vaikeistakin asioista. Venäläistaustaiset miehet ja naiset olivat kuitenkin hiukan muita harvemmin tätä mieltä. Rohkaisevan moni, etenkin kurdeista (noin 90 %) ja somalialaistaustaisista miehistä (noin 85 %), ajatteli myös, että työpaikalla pystytään ratkaisemaan ristiriitoja. Venäläistaustaisista miehistä vajaa 80 % ja naisista 70 % arvioi, että työpaikalla onnistutaan ratkomaan ristiriitoja.



Kuva 8.7. Työyhteisön avoimuus, työssä käyvät (%). * Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

8.6 Pohdinta

Maahanmuuttajan onnistuminen työssä -raportti (Airila ym. 2013) nostaa esiin maahanmuuttajien työssä onnistumisen keskeisinä resurssitekijöinä työyhteisöön liittyvät tekijät. Toimiva esimiestyö ja työtovereilta saatava tuki olivat työyhteisön avoimuuden ja hyvän perehdytyksen ohella tärkeitä työssä onnistumisen voimavaratekijöitä. Tätä taustaa vasten on rohkaisevaa, että tutkimukseen osallistuneet maahanmuuttajat arvioivat esimiestyötä varsin myönteisesti ja että valtaosa koki myös saavansa työtovereiltaan riittävästi tukea ja apua tarvittaessa. Tämä on kriittistä, sillä työelämään osallistuminen, työssä syntyvät sosiaaliset verkostot ja kehittyvä kielitaito ovat tärkeitä maahanmuuttajien koutoutumisen kannalta. Tässä tutkimuksessa suuri enemmistö maahanmuuttajista koki

myös vahvasti haluavansa pysyä työyhteisönsä jäsenenä ja arvioi tulleen hyväksytyksi omassa työyhteisössään. Tämä kertoo omalta osaltaan työssä käyvien maahanmuuttajien sitoutuneisuudesta työyhteisöönsä, mikä voi myös osaltaan heijastua niin maahanmuuttajien omaan työpanokseen kuin laajemmin organisaation menestykseen.

Kiinnostava havainto oli koko väestöstä ja venäläistaustaisista poikkeavat kurdi- ja somalialaistaustaisten erittäin myönteiset arviot työpaikan sosiaalisista tekijöistä. Löydöstä voi tulkita eri tavoin. On mahdollista, että arvioijan oma tausta vaikuttaa: lähtömaan vaikeat olosuhteet ja oman etnisen ryhmän heikko työllisyystilanne Suomessa saattavat ilmetä työpaikan arvostamisena ja samalla myönteisenä suhtautumisena omaan työyhteisöön. Työyhteisö voi saada näin poikkeuksellisen merkittävän roolin joidenkin ryhmien parissa. Lisäksi on mahdollista, että neuvottelevaan esimies-alaisuuteeseen ja tasa-arvon periaatteeseen nojaava suomalainen esimiestyö herättää arvostusta (Bo 2009). Huomionarvoista on myös se, että tutkimukseen osallistuneet ja erityisesti kurdi- ja somalialaistaustaiset arvioivat työyhteisöään sen avoimuutta kartoittavien tekijöiden suhteen hyvin myönteisesti. He myös kokivat, että työpaikalla pystytään ratkaisemaan ristiriitoja. Aikaisemmassa tutkimuksessa, joka käsittelee suomalaisia monikulttuurisia työpaikkoja (Trux 2000), on tehty vastaavia havaintoja ei-kantaväestöä edustavien työntekijöiden parissa. Selitystä maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden vaikutelmalle avoimesta, ristiriitoja ratkaisemaan pyrkivästä työyhteisöstä on etsitty suomalaisten työpaikkojen vuorovaikutusperinteestä, jolle on tyypillistä yhteenottojen välttäminen ja toisten mielipiteiden huomioiminen (Trux 2000).

Maahanmuuttajat kokevat kuitenkin Suomessa syrjintää ja epäkunnioittavaa kohtelua valitettavan usein. Nimittelyä ja sanallisia loukkauksia kohtaa yli viidennes venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista maahanmuuttajista arkisessa elämässään (Mannila ym. 2012). Tästä näkökulmasta tutkimuksen tulokset olivat rohkaisevia. Tutkimukseen osallistuneista maahanmuuttajista valtaenemmistö arvioi maahanmuuttajia kohdeltavan työpaikalla täysin tai melko tasapuolisesti verrattuna muihin työntekijöihin. Vaikuttaakin siltä, että ainakin työssä käyvien maahanmuuttajien tilanne suomalaisilla työpaikoilla on näissä maahanmuuttajaryhmissä hyvä. Samalla on kuitenkin huomioitava, että noin joka kymmenes vastaajista oli havainnut maahanmuuttajien epätasapuolista kohtelua työssä. Työnantajan kannalta lainsäädäntö on syrjinnän osalta yksiselitteinen. Syrjinnän ennaltaehkäisy ja siihen puuttuminen ovat työnantajan velvollisuuksia. Tutkimuksen tulokset antavat työnantajille aiheen kiinnittää entistä enemmän huomiota siihen, että maahanmuuttajien epätasapuoliseen kohteluun työpaikalla puututaan. Toisaalta tulokset ovat suomalaisten työyhteisöjen ja esimiesten kannalta pääosin erittäin kannustavia. Tutkimukseen osallistuneet maahanmuuttajaryhmät näyttävät integroituneen hyvin suomalaisille työpaikoille.

Lähteet

Airila A, Toivanen M, Väänänen A, Bergbom B, Yli-Kaitala K. & Koskinen A. (2013). Maahanmuuttajan onnistuminen työssä – Tutkimus työssä käyvistä venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisista Suomessa. Helsinki: Työterveyslaitos.

Bo P. (2009). Comparisons of Finnish and Chinese business cultures. Mikkeli: Mikkelin ammattikorkeakoulu.

Elovainio M, Kivimäki M, Vahtera J. & Virtanen M. (2002). Päätöksenteon oikeudenmukaisuus ja työntekijöiden terveys. Työ ja ihminen 1, 20–28.

Järvensivu A. (2010). Tapaus työelämä, ja voiko sitä muuttaa? Tampere: Tampere University Press.

Katisko M. (2011). Kansalaisuus työyhteisön arjessa. Maahanmuuttajien kertomuksia työelämästä. Verkkojulkaisu, luettu 30.4.2013.

<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/28004/kansalai.pdf?sequence=1>

Kivimäki M, Elovainio M, Vahtera J. & Ferrie J E. (2003) Organisational justice and health of employees: prospective cohort study. Occupational Environmental Medicine 60, 27–34.

Koivumäki J. (2008). Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma. Tutkimus luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentumisesta ja merkityksestä muuttuvissa valtion asiantuntijaorganisaatioissa. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto, Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos.

Larja L, Warius J, Sundbäck L, Liebkind K, Kandolin I. & Jasinskaja-Lahti I. (2012). Discrimination in the Finnish labor market. An overview and a field experiment on recruitment. Publications of the Ministry of Employment and the Economy. Employment and Entrepreneurship 16/2012.

Lehto A-M. & Sutela H. (2008). Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.

Mannila S, Castaneda A. & Jasinskaja-Lahti I. (2012). Syrjintä- ja väkivaltakokemukset. Teoksessa: A. Castaneda, S. Rask, P. Koponen, M. Mölsä, S. Koskinen (toim.). 2012. Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi. Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. 229–243.

Trux, M-L. (2000). Monimuotoinen työyhteisö. Teoksessa: M.-L. Trux (toim.). 2000. Aukeavat ovet – kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä. Helsinki: WSOY, 261–310.

9 TYÖN KUORMITTAVUUS

Maarit Vartia, Auli Airila

- Työssä käyvät venäläistaustaiset kokivat muita useammin, että heiltä edellytetään kohtuutonta työmäärää ja että heidän työnsä vaatii erittäin kovaa työntekoa.
- Valtaosa (71–82 %) sekä maahanmuuttajista että kantaväestöstä oli sitä mieltä, että heidän työnsä vaatii pitkälle kehittyneitä taitoja. Somalialaistaustaiset miehet kokivat työssään tarvittavan pitkälle kehittyneitä taitoja harvemmin (60 %).
- Kurditaustaisten miesten työ oli useammin ruumiillisesti rasittavaa (36 %) kuin muilla maahanmuuttajaryhmillä tai koko väestöllä (13–23 %).
- Työssä tai työmatkalla uhkailun tai fyysisen väkivallan kohteeksi joutumista raportoitin kaikissa maahanmuuttajaryhmissä varsin vähän.

Työolot, työn vaatimukset, työn sisältö ja työjärjestelyt sekä työyhteisön sosiaaliset suhteet vaikuttavat merkittävästi työn ruumiilliseen ja henkiseen kuormittavuuteen sekä työntekijöiden hyvinvointiin ja jaksamiseen työssä. Kuormittavat työjärjestelyt, kuten jatkuva määrällinen ylikuormitus, laadullinen yli- tai alikuormitus, epäselvä työn- tai vastuunjako sekä jatkuva epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutuminen lisäävät työhön liittyvää stressiä ja heikentävät hyvinvointia.

Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kokemuksia työstään ja työoloistaan on aikaisemmin selvitetty jonkin verran. Nämä tutkimukset ovat osoittaneet, että kokemukset oman työn piirteistä ja kuormittavuudesta vaihtelevat suuresti sekä maahanmuuttajien ja koko väestön välillä että erityisesti eri maahanmuuttajaryhmien välillä (Sutela 2005, Vartia ym. 2007).

9.1 Työn vaatimukset

Työn vaatimusten osalta tutkittiin työssä edellytettävä työmäärää, kokemusta siitä kuinka kovaa työntekoa ja kuinka pitkälle kehittyneitä taitoja oma työ vaatii sekä sitä, sisältyykö omaan työhön henkilökohtaisten arvojen kanssa ristiriidassa olevia tehtäviä.

Sekä venäläistaustaiset miehet että naiset raportoivat selvästi muita maahanmuuttajaryhmiä useammin, että heiltä edellytetään työssään kohtuutonta työmäärää. Miehistä täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä tästä oli lähes joka toinen, naisista kaksi viidestä. Sekä somalialais- että kurditaustaisista miehistä tätä mieltä oli reilu neljännes. Huomattavaa on, että valtaosa sekä kurditaustaisista että somalialaistaustaisista ei kokenut, että heiltä edellytetään kohtuutonta työmäärää. Sekä kurditaustaisista miehistä että naisista peräti 48 % ja somalialaistaustaisista miehistä 40 % oli täysin eri mieltä siitä, että työssä edellytettäisiin kohtuutonta työmäärää. (Taulukko 9.1.)

Venäläistaustaiset kokivat työssään edellytettävän kohtuutonta työmäärää myös koko väestöä useammin. Kunta10-tutkimuksessa kantaväestön miehistä joka neljäs ja naisista lähes joka kolmas oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että heiltä edellytetään työssä kohtuutonta työmäärää. (Taulukko 9.1.)

Kovan työnteon osalta tulokset olivat samansuuntaiset. Venäläistaustaiset olivat useimmin sitä mieltä, että heidän työnsä vaatii erittäin kovaa työntekoa; miehistä peräti 76 % ja naisista 70 % oli tätä mieltä. Kurditaustaisista tätä mieltä oli noin joka toinen. Jälleen on huomionarvoista se, että erityisesti kurditaustaisista varsin monet olivat eri mieltä siitä, että heidän työnsä vaatisi erittäin kovaa työntekoa. Venäläistaustaiset olivat myös kantaväestöä jonkin verran useammin sitä mieltä, että heidän työnsä vaatii erittäin kovaa työntekoa. (Taulukko 9.1.)

Työterveyslaitoksen pääosin kuljetustyössä sekä terveydenhuollossa ja sosiaalitoimessa toteuttamassa, maahanmuuttajien työoloja selvittävässä tutkimuksessa määrällisen kuormituksen osalta selvitettiin kiireen kokemista työssä. Tutkimuksessa kantaväestöön kuuluvat ilmoittivat maahanmuuttajia useammin joutuvansa kiirehtimään työssään hyvin usein tai melko usein suoriutuakseen työstään. Jonkin verran muita maahanmuuttajaryhmiä useammin kiirettä kokivat virolaistaustaiset työntekijät. (Vartia ym. 2007.)

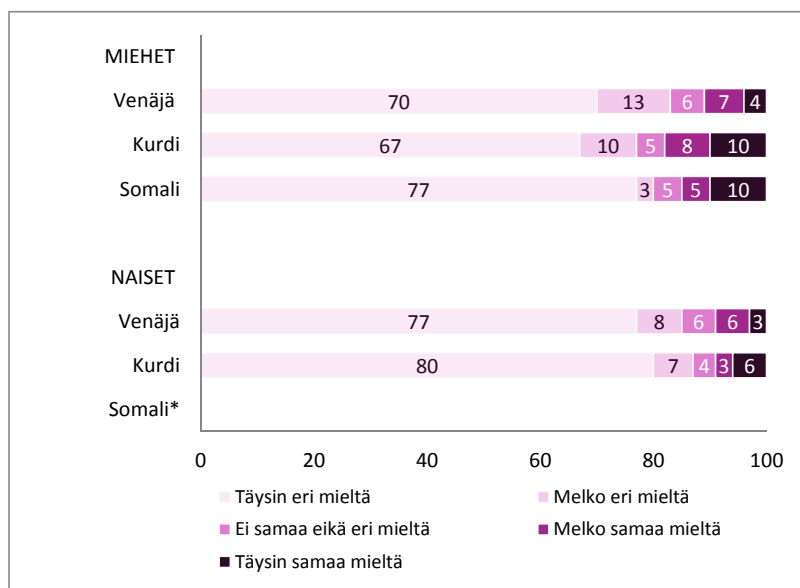
Valtaosa maahanmuuttajista koki, että heidän työnsä vaatii pitkälle kehittyneitä taitoja. Useampi kuin joka toinen kurditaustainen mies (59 %) ja nainen (51 %) kuin myös venäläistaustainen mies (52 %) ja nainen (55 %) oli täysin tätä mieltä. Somalialaistaustaiset miehet erosivat tässä suhteessa jonkin verran muista. Heistä 22 % oli täysin samaa mieltä siitä, että heidän työnsä vaatii pitkälle kehittyneitä taitoja ja joka neljäs sitä mieltä, että heidän työnsä ei vaadi pitkälle kehittyneitä taitoja. (Taulukko 9.1.)

Taulukko 9.1. Työn vaatimukset, työssä käyvät (%).

	VENÄJÄ		KURDI		SOMALI		SUOMI ¹	
	M	N	M	N	M	N	M	N
Työssä edellytetään kohtuutonta työ- määrää								
- täysin tai melko samaa mieltä	45	40	21	18	24	^a	25	31
- melko tai täysin eri mieltä	35	46	74	73	63	^a	37	37
Työ vaatii erittäin kovaa työntekoa								
- täysin tai melko samaa mieltä	76	70	52	47	22	^a	57	65
- melko tai täysin eri mieltä	15	21	40	43	37	^a	13	13
Työ vaatii pitkälle kehittyneitä taitoja								
- täysin tai melko samaa mieltä	79	81	82	79	60	^a	71	72
- melko tai täysin eri mieltä	12	10	12	14	24	^a	10	8

¹Kunta 10-tutkimus 2010. ^a Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

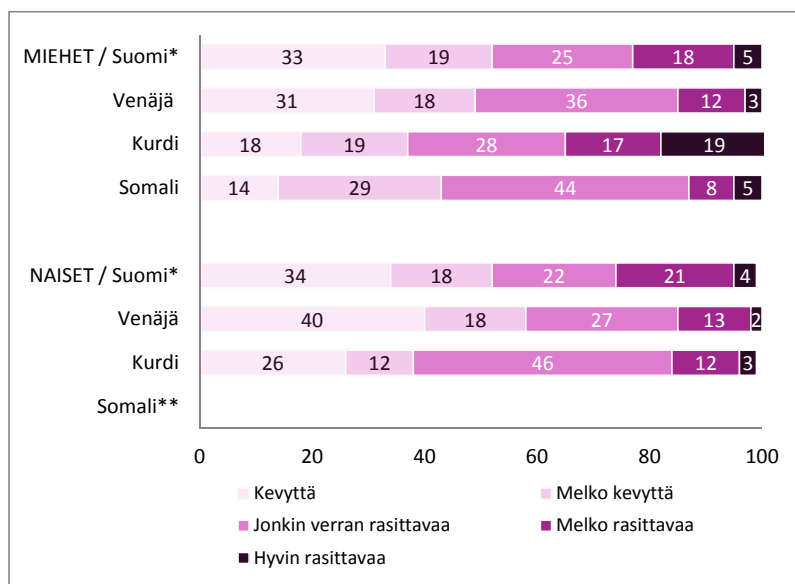
Omien henkilökohtaisten arvojen kanssa ristiriidassa oleva toiminta ja työtehtävät ovat henkisesti hyvin kuormittavia. Vaikka useimmilla ei näytä sisältyvän työhön tällaisia tehtäviä, huomionarvoista on, että 18 % kurditaustaisista miehistä ja 15 % somalialaistaisista miehistä oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että heidän työhönsä sisältyy omien henkilökohtaisten arvojen kanssa ristiriidassa olevia tehtäviä. (Kuva 9.1.)



Kuva 9.1. Työ sisältää tehtäviä, jotka ovat ristiriidassa henkilökohtaisten arvojen kanssa, työssä käyvät (%). * Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

9.2 Työn ruumiillinen rasittavuus

Kurditaustaiset näyttävät tekevän ruumiillisesti rasittavaa työtä sekä muita maahanmuuttajaryhmiä että koko väestöä jonkin verran useammin. Kurditaustaisista miehistä 36 % kuvasi työtään ruumiillisesti hyvin rasittavaksi tai melko rasittavaksi. Kurditaustaisista naisista työtään piti ruumiillisesti hyvin rasittavana tai melko rasittavana 15 % ja jonkin verran rasittavana peräti 46 %. Koko väestöstä noin joka neljäs koki työnsä ruumiillisesti hyvin rasittavaksi tai melko rasittavaksi. (Kuva 9.2).



Kuva 9.2. Koettu työn ruumiillinen rasittavuus, työssä käyvät (%). * Työ ja terveys 2009.

** Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

Maahanmuuttajien elinolotutkimuksessa (Sutela 2005) maahanmuuttajataustaiset työntekijät kokivat työtehtävänsä suomalaisia useammin ruumiillisesti erittäin raskaiksi tai melko raskaiksi. Työ oli useimmin ruumiillisesti erittäin rasittavaa vietnamilais- ja somalialaistaustaisilla työntekijöillä.

Edellä mainitussa Työterveyslaitoksen toteuttamassa tutkimuksessa (Vartia ym. 2007) työn ruumiillinen rasittavuus vaihteli selvästi työalan mukaan. Kuljetustyössä maahanmuuttajat pitivät työtään useammin ruumiillisesti rasittavana kuin heidän suomalaiset työtoverinsa (hyvin rasittavaa tai melko rasittavaa: maahanmuuttajat 25 %, kantaväestö 12 %). Terveystieteiden ja sosiaalitieteiden suomalaiset sen sijaan pitivät työtään maahanmuuttajia useammin ruumiillisesti melko rasittavana tai hyvin rasittavana (maahanmuuttajat noin 40 %, kantaväestö lähes 70 %). Varsin suuri osa maahanmuuttajataustaisista (yli 50 %) piti työtään jonkin verran ruumiillisesti rasittavana.

9.3 Uhkailun, fyysisen ja henkisen väkivalan kohteeksi joutuminen

9.3.1 Fyysinen väkivalta ja uhkailu

Niin fyysisen väkivallan (esimerkiksi kiinnipitäminen, töniminen) kuin uhkailun kohteeksi joutuminen työssä tai matkalla työhön tai sieltä pois oli harvinaista. Uhkailusta kerrottiin jonkin verran useammin kuin fyysisestä väkivallasta.

Viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana fyysisen väkivallan kohteeksi olivat joutuneet useimmin kurditaustaiset, miehistä 3 % ja naisista 2 %. Somalialaistaustaista kukaan ei ollut kohdannut fyysistä väkivaltaa, venäläistaustaisista miehistä 1 % ja naisista ei kukaan. Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksessa fyysisen väkivallan kohtaaminen työssä tai työmatkalla oli yleisempää naisilla (5 %) kuin miehillä (2 %).

Uhkailua työssä tai työmatkalla viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana oli kohdattu tasaisesti kaikissa maahanmuuttajaryhmissä. Somalialaistaustaisista miehistä 6 %, kurdi-taustaisista miehistä ja naisista molemmista 5 % ja venäläistaustaisista miehistä 3 % ja naisista 4 % kertoi tulleen uhkailluksi työssä tai työmatkalla. Uhkailun kohteeksi joutuminen työssä tai työmatkalla näyttää olevan maahanmuuttajamiehillä yleisyydeltään samaa luokkaa kuin koko väestön miehillä (5 %). Koko väestön naiset raportoivat uhkailun kohteeksi joutumista jonkin verran maahanmuuttajanaisia useammin (8 %).

Monikulttuurisuus työn arjessa -tutkimuksessa (Vartia & Bergbom 2007) sekä väkivallan että uhkailun kokemukset olivat jonkin verran yleisempiä kuin tässä tutkimuksessa. Väki-vallan kohteeksi ilmoitti joutuneensa 5 % maahanmuuttajista ja 17 % koko väestöön kuuluvista. Uhkailun kohteeksi ilmoitti joutuneensa 9 % maahanmuuttajista ja 19 % kan-taväestöön kuuluvista. Suurempi väkivallan ja uhkailun kohteeksi joutuminen selittyy osittain sillä, että tutkimuksen kohderyhminä olivat kuljetusala sekä sosiaali-, terveys- ja opetustyö. Erityisesti sosiaali-, terveys- ja opetustyössä väkivallan ja uhkailun kohteeksi joutuminen työssä tai työmatkalla on keskimääräistä yleisempää (Mattila & Salminen 2013).

9.3.2 Henkinen väkivalta ja kiusaaminen

Henkistä väkivaltaa ja kiusaamista kartoitettiin kysymyksellä, jossa ensin määriteltiin henkinen väkivalta: "Henkiselä väkivallalla tarkoitetaan jatkuvaa, toistuvaa kiusaamista, sortamista tai loukkaavaa kohtelua". Sen jälkeen haastateltavalta kysyttiin, oliko hän ollut tällaisen henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena viimeksi kuluneen 12 kuukauden

aikana. Useimmin henkisen väkivallan ja kiusaamisen kohteena olivat olleet kurditaustaiset miehet (12 %) ja naiset (9 %). Sekä venäläistaustaisista että somalialaistaustaisista miehistä tällaisen kiusaamisen kohteena ilmoitti olleensa 7 %. Venäläistaustaisista naisista viittä prosenttia oli kiusattu. Työ ja terveys Suomessa 2009 -tutkimuksessa henkisen väkivallan ja kiusaamisen kohteena oli tutkimushetkellä 8 % naisista ja 3 % miehistä.

Tässä tutkimuksessa kiusaajaksi nimettiin useimmin asiakas (42 %). Esimiehensä kiusaamana koki olleensa alle kolmannes kiusaamista kokevista (31 %), ja joka viides nimesi kiusaajaksi työtoverin (22 %). Työ ja terveys Suomessa 2009 -tutkimuksessa kiusaaminen koettiin pääsääntöisesti työyhteisön sisäisenä ihmissuhdeongelmana; kiusaajaksi nimettiin useimmiten esimies, työtoveri tai alainen (79 %). 23 % nimesi kiusaajaksi oppilaat tai heidän vanhempansa, potilaat tai heidän sukulaisensa tai asiakkaat (Vartia, Joensuu & Lindström 2010.)

Monikulttuurisuus työn arjessa -tutkimuksessa (Vartia & Bergbom 2007) kartoitettiin kiusaamisen kohteeksi joutumista nimenomaan työyhteisön sisällä. Maahanmuuttajataustaisista 18 % ja kantaväestöön kuuluvista 10 % koki olevansa kiusaamisen kohteena työpaikallaan. Useimpien kohdalla kiusaamista tapahtui muutaman kerran kuukaudessa tai sitä harvemmin.

9.4 Pohdinta

Tutkimus toi esiin joitain kohtalaisen suuria eroja maahanmuuttajaryhmien välillä työn vaatimuksissa. Kohtuuttoman työmäärän ja kovan työnteen osalta venäläistaustaiset työntekijät erottuivat selvästi sekä muista maahanmuuttajaryhmistä että koko väestöstä. Venäläisten kurdi- ja somalialaistaustaisia kriittisempi suhtautuminen on ilmennyt tässä tutkimuksessa myös muun muassa suhtautumisessa työympäristön häiritteijöihin (luku 7) sekä esimieheltä saatavaan tukeen ja apuun (luku 8).

Osalla maahanmuuttajista työhön näyttää sisältyvän tehtäviä, joiden he kokevat olevan ristiriidassa omien henkilökohtaisten arvojensa kanssa. Tällaiset tehtävät voivat muodostaa työntekijöille suuren emotionaalisen kuorman, joka tulisi ottaa huomioon työpaikoilla.

Kurditaustaiset työntekijät erottuivat sekä muista maahanmuuttajista että koko väestöstä työn ruumiillisen rasittavuuden osalta. Kurditaustaisten työskentely muita maahanmuuttajaryhmiä useammin palvelu-, myynti- ja hoitoalalla selittää osittain heidän kokemuksiaan työn ruumiillisesta rasittavuudesta. Myös aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että työn piirteet ja työn ruumiillinen rasittavuus ovat yhteydessä ammattialaan tai työtehtä-

vään ja tulokset heijastelevat siten myös maahanmuuttajien sijoittumista erilaisiin tehtäviin ja asemiin suomalaisessa työelämässä.

Sekä maahanmuuttajaryhmien että maahanmuuttajien ja koko väestön välillä voi olla myös kulttuurisia eroja esimerkiksi siinä, mikä koetaan kohtuulliseksi tai kohtuuttomaksi, minkälainen käyttäytyminen koetaan väkivaltaiseksi tai uhkailevaksi tai siinä, mitä henkisesti väkivallalla ja kiusaamisella tarkoitetaan ja miten se tunnistetaan. Uhkailun tai kiusaamisen kohteeksi joutuminen voidaan kokea häpeällisenä, mikä voi johtaa aliraportointiin. Myös oma asema ja rooli työpaikalla voivat vaikuttaa siihen, miten työoloihin liittyvistä tekijöistä ja erityisesti ongelmista raportoidaan. (Kulttuurieroista ja tulosten tulkinnasta ks. myös tämän raportin luku 15.)

Maahanmuuttajatyöntekijöiden työoloja ja työn kuormittavuutta, myös suhteessa kantasuomalaisiin työtovereihin, on tärkeää seurata myös työpaikkatasolla. Tämän vuoksi on huolehdittava siitä, että kun työpaikoilla kartoitetaan työhön ja työoloihin liittyviä riski- ja kuormitustekijöitä mm. riskikartoituksen, työilmapiiriselvityksen tai työpaikkaselvityksen avulla, maahanmuuttajatyöntekijät pystyvät osallistumaan niihin tasapuolisesti muiden kanssa.

Lähteet

Mattila S. & Salminen S. (2013). Työtapaturnat. Teoksessa: T. Kauppinen, P. Mattila-Holappa, M. Perkiö-Mäkelä ym. (toim.). Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja hyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos. 149–153.

Sutela H. (2005). Maahanmuuttajat palkkatyössä. Teoksessa: S. Paananen (toim.). Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus. 83–109.

Vartia M. & Bergbom B. (2007). Yhteisöllinen kiusaaminen ja asiakkaiden kohdistama epäasiallinen kohtelu. Teoksessa: M. Vartia, B. Bergbom, T. Giorgiani, A. Rintala-Rasmus, R. Riala & S. Salminen (toim.) Monikulttuurisuus työn arjessa. Helsinki: Työterveyslaitos. 125–138.

Vartia M, Joensuu M. & Lindström K (2010). Työorganisaatiot, johtaminen ja työilmapiiri. Teoksessa: T. Kauppinen, R. Hanhela, I. Kandolin ym. (toim.). Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos. 75–83.

Vartia M, Riala R, Bergbom B. & Giorgiani T. (2007). Työ ja työympäristö maahanmuuttajien ja suomalaisten työntekijöiden kokemana. Teoksessa: M. Vartia, B. Bergbom, T. Giorgiani, A. Rintala-Rasmus, R. Riala & S. Salminen (toim.). Monikulttuurisuus työn arjessa. Helsinki: Työterveyslaitos. 85–104.

10 HYVINVOINTI TYÖSSÄ

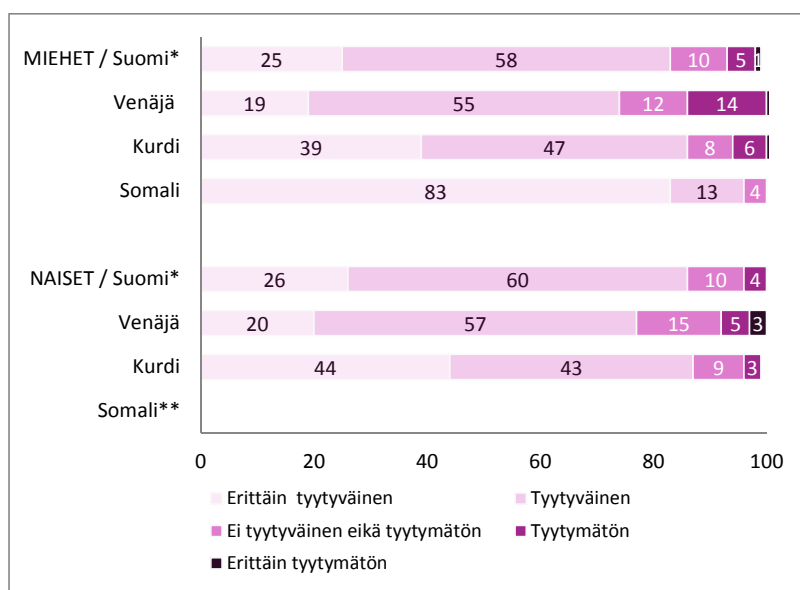
Auli Airila, Minna Toivanen

- Tutkimukseen osallistuneet maahanmuuttajat olivat hyvin tyytyväisiä työhönsä ja työnsä sisältöön. Tyytyväisimpiä olivat somalialaistaustaiset miehet.
- Somalialais- ja kurditaustaiset olivat selvästi tyytyväisempiä kehittymismahdollisuuksiinsa työssä kuin venäläistaustaiset.
- Kurdi- ja somalialaistaustaisista valtaosa (77–86 %) koki tarmokkuutta ja innostuneisuutta työstään päivittäin. Venäläistaustaisten kokemukset (36–45 %) tarmokkuudesta ja innostuneisuudesta olivat lähempänä koko väestöä (32–40 %).
- Somalialaistaustaiset kokivat muita vähemmän henkistä väsymystä.
- Vain harva somalialais- ja kurditaustainen maahanmuuttaja lopettaisi työnteon, vaikka siihen ei olisi taloudellista pakkoa.
- Maahanmuuttajilla on kaikkiaan varsin myönteinen käsitys suomalaisesta työelämästä.

Sellainen työ, johon työntekijä on tyytyväinen, joka on sisällöltään mielekäs ja tarjoaa kehittymismahdollisuuksia, edistää työhyvinvointia. Työhyvinvoinnilla on osoitettu olevan useita myönteisiä vaikutuksia niin työntekijöille kuin organisaatiollekin. Työhönsä tyytyväinen ja työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi kokeva työntekijä on sitoutunut työhönsä, suoriutuu hyvin työtehtävistään ja on harvemmin poissa töistä sairastumisen vuoksi kuin sellainen työntekijä, joka arvioi kokemuksiaan työhön liittyvästä hyvinvoinnista heikommaksi (esim. De Lange ym. 2008, Hakanen ym. 2008, Schaufeli ym. 2009). Työhyvinvoinnilla on osoitettu olevan myös liiketaloudellista merkitystä: hyvinvoiva työyhteisö voi parantaa organisaation kilpailukykyä, tuottavuutta ja kannattavuutta (Ojala & Ahonen 2005). Työhyvinvoinnin myönteisistä vaikutuksista on kertynyt jo merkittävästi tutkimukseen pohjautuvaa tietoa, mutta maahanmuuttajien työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden tasosta on kertynyt tietoa Suomen osalta vielä niukasti.

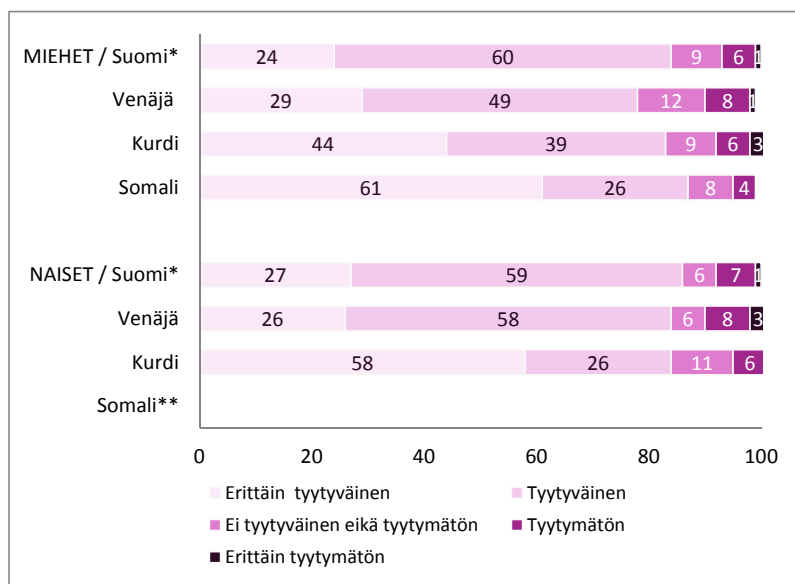
10.1 Tyytyväisyys työhön, työtehtävien sisältöön ja kehittymismahdollisuuksiin korkealla tasolla

Enemmistö kaikista tutkimukseen osallistuneista maahanmuuttajista oli tyytyväisiä nykyiseen työhönsä. Somalialaistaustaiset miehet olivat kaikista tyytyväisimpiä: heistä peräti 83 % oli erittäin tyytyväisiä, eikä tyytymättömiä ollut lainkaan. Venäläistaustaiset miehet (14 %) ja naiset (8 %) olivat työhönsä tyytymättömiä. Venäläistaustaisten miesten ja naisten tyytyväisyyden aste oli lähimpänä muun työväestön arviota. (Kuva 10.1.)



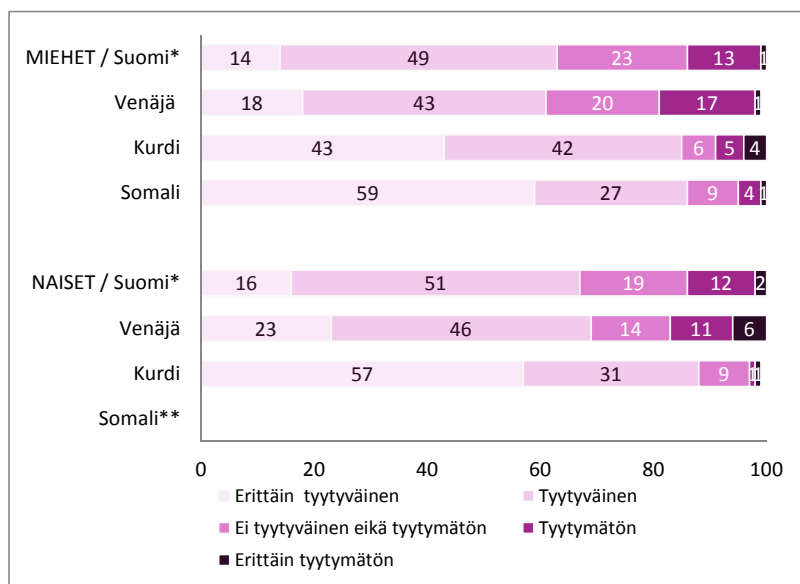
Kuva 10.1 Työtyytyväisyys, työssä käyvät (%). * Työ ja terveys 2009. ** Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

Valtaosa oli myös tyytyväisiä työnsä sisältöön. Eniten työnsä sisältöön tyytyväisiä oli somalialaistaustaisten miesten keskuudessa (erittäin tyytyväisiä 61 %). Myös kurditaustaisista naisista huomattava osa (58 %) oli erittäin tyytyväisiä työnsä sisältöön. Kaikissa maahanmuuttajaryhmissä venäläistaustaisia naisia lukuun ottamatta työnsä sisältöön erittäin tyytyväisten osuus oli suurempi kuin muussa väestössä. (Kuva 10.2.)



Kuva 10.2 Tyytyväisyys työn sisältöön, työssä käyvät (%). * Työolotutkimus 2008. ** Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

Aiempien tutkimusten mukaan hyvät kehittymismahdollisuudet työssä edistävät työtyytyväisyyttä (Lehto ja Sutela 2008). Työnsä kehittymismahdollisuuksiin olivat tyytyväisimpiä somalialaistaustaiset miehet ja kurditaustaiset naiset, joista kummastakin liki 60 % oli erittäin tyytyväisiä. Myös kurditaustaiset miehet suhtautuivat myönteisesti työnsä tarjoamiin kehittymismahdollisuuksiin. Venäläistaustaiset miehet ja naiset olivat tyytymättömmimpiä, ja heidän tyytyväisyyden asteensa oli lähimpänä koko väestön naisten ja miesten arvioita. (Kuva 10.3.)

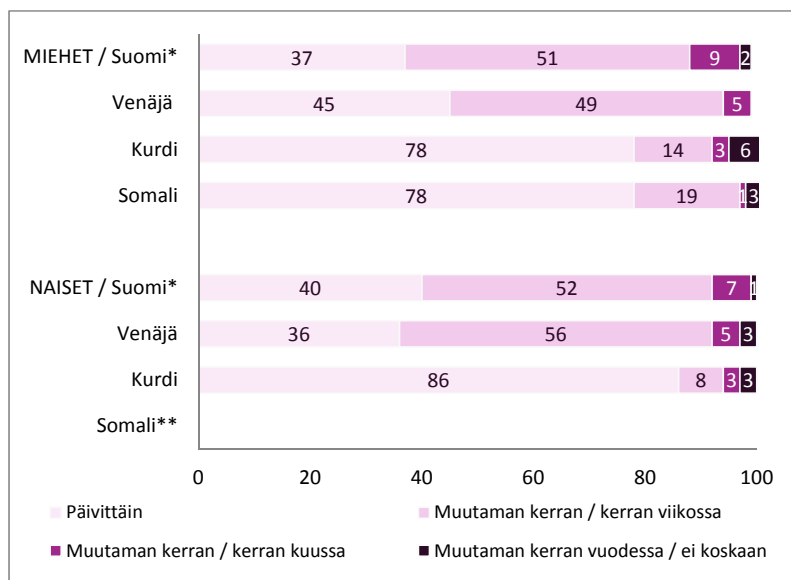


Kuva 10.3. Tyytyväisyys kehittymismahdollisuuksiin, työssä käyvät (%). * Työolotutkimus 2008. ** Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

10.2 Tarmokkaat ja työstään innostuneet maahanmuuttajat

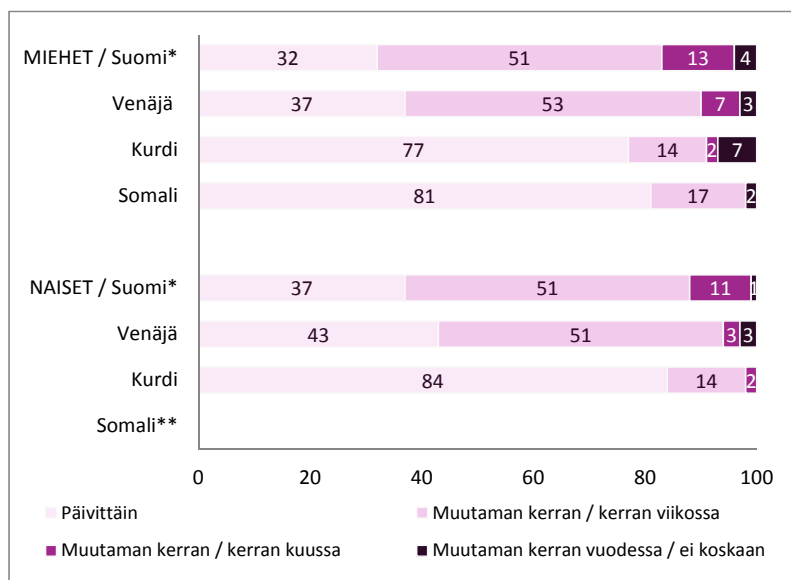
Tarmokkuus ilmentää työntekijän energisyyttä, halua panostaa työhönsä, sinnikkyyttä sekä halua ponnistella myös vastoinkäymisiä kohdatessa. Innostunut työntekijä puolestaan kokee työssään inspiraatioita ja on työstään ylpeä. (Hakanen 2009.) Kurdi- ja somalialaistaustaisilla tarmokkuuden ja innostumisen tuntemukset olivat hyvin korkealla tasolla. Kurdi- ja somalialaistaustaisista miehistä 78 % koki tarmokkuutta päivittäin, ja kurditaustaisista naisista peräti 86 %. Vastaavasti työssä innostumista koki päivittäin 77 % kurditaustaisista miehistä ja 81 % somalialaistaustaisista miehistä. Kurditaustaisilla naisilla työstä innostuminen päivittäin oli tätäkin korkeammalla tasolla (84 %). Kurdi- ja somalialaistaustaiset kokivat tarmokkuutta ja työstä innostumista merkittävästi useammin kuin koko väestö sekä naisten että miesten osalta. Venäläistaustaisilla tarmokkuuden ja työstä innostumisen kokemukset olivat selvästi vähäisempiä; heidän arvionsa olivat myös lähimpänä muun työväestön kokemuksia. Sukupuolen mukaan tarkasteluna venäläistaustaiset miehet kokivat useammin tarmokkuutta kuin venäläistaustaiset naiset, kun taas kurditaustaisista naisilla oli enemmän tarmokkuuden kokemuksia kuin miehillä. Työssä innos-

tumisen tuntemuksia naisilla oli useammin sekä venäläis- että kurditaustaisissa. (Kuvat 10.4 ja 10.5.) Verrattuna suomalaisen työväestön työntekijöihin maahanmuuttajaryhmissä oli selvästi enemmän työstä innostuneita ja työssään tarmokkuutta kokevia.



Kuva 10.4. Tarmokkuuden kokeminen työssä, työssä käyvät (%). * Työ ja terveys 2009.

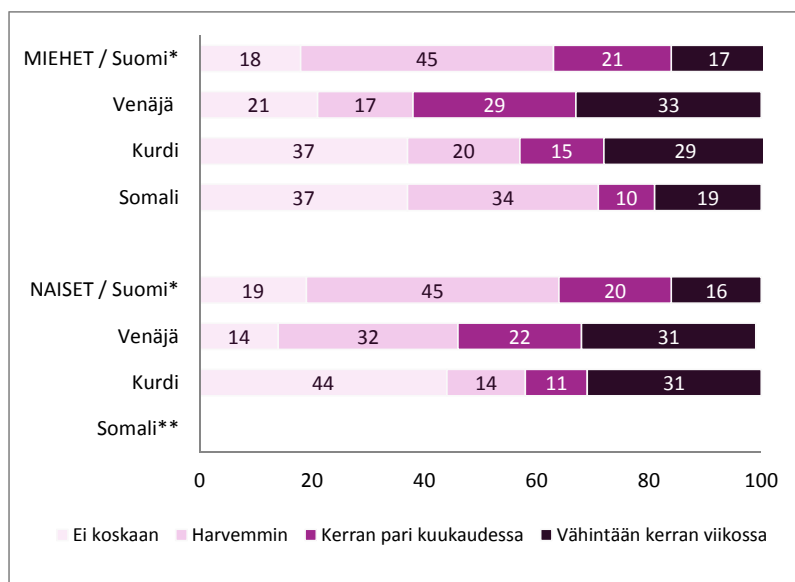
** Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.



Kuva 10.5. Innostuminen työssä, työssä käyvät (%). * Työ ja terveys 2009. ** Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

10.3 Henkinen väsyminen töihin lähtiessä

Tarmokkuuden ja innostuneisuuden kokemusten ohella selvitettiin maahanmuuttajien haluttomuutta ja henkistä väsymystä töihin lähtiessä. Kurdi- ja somalialaistaustaisista miehistä reilu kolmannes ei tuntenut koskaan henkistä väsymystä töihin lähtiessään, kun venäläistaustaisista ja koko väestön miehistä näitä kokemuksia ei ollut joka viidennellä. Miehistä eniten henkisen väsymyksen kokemuksia oli venäläistaustaisilla (vähintään kerran viikossa 33 %). Kuitenkin myös kurditaustaisista miehistä liki kolmannes koki itsensä haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi töihin lähtiessään. Somalialaistaustaisten miesten viikoittaiset henkisen väsymyksen kokemukset (19 %) olivat samalla tasolla kuin koko väestön miehillä (17 %). Kurditaustaisista naisista huomattavan suuri osa ei kokenut koskaan henkistä väsymystä työhön lähtiessään, kun taas venäläistaustaisten kokemukset olivat lähempänä muun väestön naisten tilannetta. Kuitenkin sekä kurdi- että venäläistaustaisista naisista kolmannes koki vähintään kerran viikossa haluttomuutta työhön lähtiessään, eli selvästi useammin kuin koko väestön naiset. (Kuva 10.6.)



Kuva 10.6. Henkinen väsymys töihin lähtiessä, työssä käyvät (%). * Työolotutkimus 2008. ** Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

10.4 Myönteinen suhde työhön ja työelämään

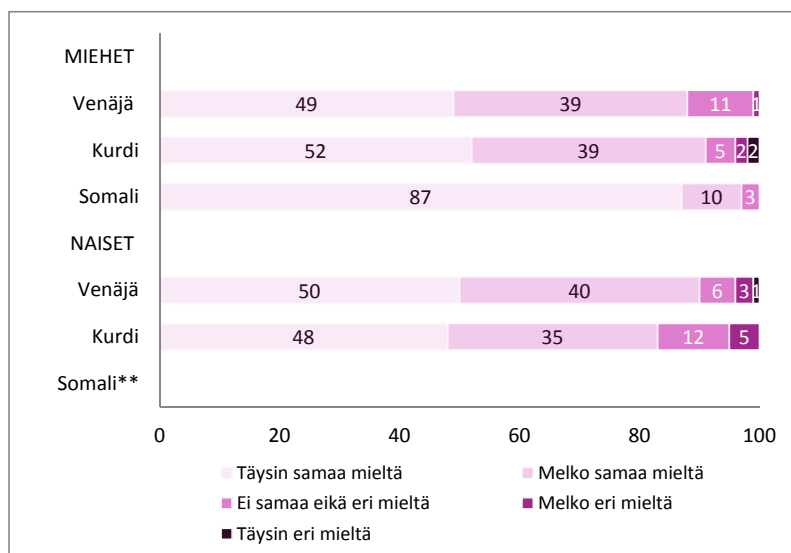
Vaikka työ voi toisinaan viedä aikaa ja energiaa muilta elämänalueilta, harva tutkimukseen osallistuneista työssä käyvistä maahanmuuttajista lopettaisi työnteon kokonaan, jos voittaisi tai perisi niin paljon rahaa, että voisi elää tekemättä ansiotyötä. Erityisen harvinaisia työn lopettamiseen liittyvät ajatukset olivat kurdi- ja somalialaistaustaisten keskuudessa. Heistä ainoastaan muutama prosentti ajatteli lopettavansa työnteon, jos siihen ei olisi taloudellista pakkoa, koko väestöstä näin ajatteli lähes neljännes. Kurditaustaisista lähes kolmannes jatkaisi työntekoa kuten ennen, somalialaistaustaisista miehistä näin ajatteli peräti 68 %. Myös ajatus opiskelun aloittamisesta näyttäisi olevan kaikkien maahanmuuttajaryhmien keskuudessa selvästi tavallisempaa kuin muun väestön keskuudessa. (Taulukko 10.1.)

Taulukko 10.1. Arvio omasta toiminnasta, jos saisi tai perisi niin paljon rahaa, että voisi elää tekemättä ansiotyötä, työssä käyvät (%).

	VENÄJÄ		KURDI		SOMALI		SUOMI ¹	
	M	N	M	N	M	N	M	N
Jatkaisi työntekoa kuten ennen	18	14	30	27	68	^a	16	13
Vähentäisi työntekoa	25	36	21	25	6	^a	40	48
Lopettaisi työnteon	18	12	4	3	5	^a	23	22
Vaihtaisi ammattia	18	14	20	16	3	^a	18	14
Aloittaisi opiskelun	21	25	26	29	18	^a	1	3
Yhteensä, %	100	100	100	100	100	100	100	100

¹ Työ ja terveys 2009. ^a Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

Lopuksi tutkimukseen osallistuneilta tiedusteltiin heidän mielipidettään suomalaisesta työelämästä ylipäättään. Selvästi yli 95 % vastanneista suhtautui suomalaiseen työelämään myönteisesti. Kielteisesti suhtautuvia löytyi hyvin vähän. Erityisesti somalialaistaisilla miehillä nousi esiin erittäin myönteinen käsitys suomalaisesta työelämästä, mutta myös jonkin verran kriittisempiä arvioita työstä ja työolosuhteista tehneet venäläistaustaiset työntekijät näkivät suomalaisen työelämän perin myönteisessä valossa (Kuva 10.7.)



Kuva 10.7. Myönteinen käsitys suomalaisesta työelämästä, työssä käyvät (%). ** Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

10.5 Pohdinta

Tutkimukseen osallistuneet maahanmuuttajat olivat hyvin tyytyväisiä työhönsä. Maahanmuuttajien korkea tyytyväisyys ilmeni niin myönteisenä suhtautumisena työhön, työn sisältöön kuin työn tarjoamiin kehittymismahdollisuuksiinkin. Erityisesti somalialais- ja kurditaustaisten tyytyväisyys oli korkealla tasolla. Venäläistaustaisten joukossa oli enemmän tyytymättömiä, ja heidän arvionsa olivatkin lähimpänä muuta työväestöä. Eniten kehitettävää nähtiin työhön liittyvissä kehittymismahdollisuuksissa.

Myös maahanmuuttajien tarmokkuus ja työssä innostuneisuus olivat korkealla tasolla. Ryhmittäiset erot olivat kuitenkin ilmeisiä. Etenkin kurdi- ja somalialaistaustaisilla päivittäiset tarmokkuuden ja innostumisen kokemukset olivat hyvin yleisiä. He kokivat itsensä tarmokkaiksi ja vahvaksi huomattavasti useammin kuin venäläistaustaiset tai muu työväestö. Venäläistaustaiset olivatkin lähimpänä koko väestön tilannetta näiden työn ilon ulottuvuuksien osalta. Ryhmittäiset erot ilmenivät myös tarkasteltaessa henkistä väsymystä töihin lähtiessä; somalialaistaustaiset kokivat muita harvemmin haluttomuutta ja henkistä väsymystä. Maahanmuuttajien huomattavan myönteinen vire näkyi myös yleisesti myönteisenä suhtautumisena työelämään ja suhtautumisessa työntekoon tilanteessa, jossa se ei olisi taloudellisesti välttämätöntä.

Vastaava myönteinen vire vastauksissa on ollut havaittavissa myös laajoissa työolotutkimuksissa, joissa on selvitetty suomalaisten palkansaajien tyytyväisyyttä usean vuosikymmenen ajan (Lehto & Sutela 2008). Lähes kaikki suomalaiset palkansaajat ovat olleet joko hyvin tai melko tyytyväisiä työhönsä. Vuoden 2008 työolotutkimuksessa päädyttiinkin eritellymmän mittarin käyttöön, jotta saataisiin monipuolisempi kuva tyytyväisyydestä. Jatkossa myös maahanmuuttajien työhyvinvointiin liittyviä tuntemuksia olisi hyvä arvioida eritellymmillä mittareilla, jotta saataisiin tarkempi kuva maahanmuuttajien työhyvinvoinnin tilasta kuin mitä yleiset kysymykset mahdollistavat.

Toisaalta maahanmuuttajien huomattavan myönteisiä työhyvinvointiarvioita saattavat selittää muutkin kuin yksinomaan kysymystekniset seikat. Esimerkiksi somalialaistaustaisten huomattavan korkean tyytyväisyyden ja työn ilon kokemusten taustalla voi olla kulttuuriin ja uskontoon liittyviä tekijöitä (esim. Jasiskaja-Lahti, Liebkind & Perhoniemi 2006). Esimerkiksi oman hyvinvoinnin ja tilanteen subjektiivinen hahmottaminen ja ilmaiseminen voivat olla erilaista eri kulttuureissa, samoin hyvinvoinnin arvioinnin kriteerit (esim. Diener & Suh 2000). Aiemmissa maahanmuuttajatutkimuksissa on esitetty arvioita siitä, että tiettyjen kulttuurien pyrkimys sosiaalisesti hyväksyttävien vastausten antamiseen voi johtaa todellista positiivisempiin arvioihin (esim. Uusikylä ym. 2005). Myös vastaajan oma menneisyys vaikuttaa arvioihin. Esimerkiksi kurditaustaisten myönteisten työhyvinvointiarvioiden taustalla saattaa vaikuttaa heidän lähtömaassaan kokemansa vaikeat tapahtumat (ks. esim. Castaneda ym. 2012), jotka ovat mittasuhteiltaan huomattavasti suurempia kuin työhön, työpaikan sosiaalisiin suhteisiin tai työympäristöön liittyvät ongelmatekijät. Tämä voikin heijastua siihen, että subjektiivinen arvio työhön liittyvästä hyvinvoinnista oli kurditaustaisilla hyvin myönteinen. Toisaalta kiinnostava havainto kurdi- ja somalialaistaustaisten osalta oli henkistä väsymystä kartoittavassa kysymyksessä vastausten painottuminen kumpaankin ääripäähän. Sekä kurditaustaisista miehistä että naisista suuri osa ei kokenut lainkaan henkistä väsymystä, mutta toisaalta huomattavalla osalla oli väsymystuntemuksia vähintään kerran viikossa. Jatkossa tulisikin tarkemmin selvittää, mitkä tekijät selittävät maahanmuuttajaryhmittäisiä ja ryhmien sisäisiä eroja työhyvinvoinnin kokemuksissa.

Tiedetään, että työhönsä tyytyväiset ja motivoituneet työntekijät suhtautuvat myönteisesti työtovereihinsa ja asiakkaisiin. Aiemmat tutkimukset myös osoittavat, että myönteiset työhön liittyvät kokemukset voivat "tarttua" työntekijästä toiseen (Perhoniemi & Hakanen 2013). Tämä voi edelleen edistää koko työyhteisön hyvinvointia ja tuloksellisuutta. Työpaikkojen onkin syytä tunnistaa maahanmuuttajissa piilevä mahdollisuus ja edelleen tukea maahanmuuttajatyöntekijöiden työhyvinvointia. Näin voidaan päästä monella tapaa entistä parempiin tuloksiin suomalaisilla työpaikoilla.

Lähteet

- Castaneda A E, Schubert C, Lehtisalo R, Pakaslahti A, Halla T, Mölsä M. & Suvisaari J. (2012). Traumakokemukset. Teoksessa: A. E. Castaneda, S. Rask, P. Koponen, M. Mölsä & S. Koskinen. Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi: Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. Raportti 61/2012. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. 151–156.
- De Lange A H, De Witte H. & Notelaers G. (2008). Should I stay or should I go? Examining longitudinal relations among job resources and work engagement for stayers versus movers. *Work & Stress*, 22, 201–223.
- Diener E. & Suh E M. (ed.) (2000). *Culture and Subjective Well-being*. London: A Bradford Book, The MIT Press.
- Hakanen J. (2009). Työn imun arviointimenetelmä (Utrecht Work Engagement Scale). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen J, Perhoniemi R. & Toppinen-Tanner S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 78–91.
- Jasiskaja-Lahti I, Liebkind K. & Perhoniemi R. (2006). Perceived discrimination and well-being: a victim study of different immigrant groups. *Journal of Community and Applied Social Psychology* 16, 267–284.
- Lehto A-M. & Sutela H. (2008). Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Perhoniemi R. & Hakanen J. (2013). Työn imun ja ystävällisyyden siirtyminen työpareilla. *Psykologia* 48, 88–101.
- Otala L. & Ahonen G. (2005). Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOYpro.
- Schaufeli W B, Bakker A B. & van Rhenen W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior* 30, 893–917.
- Uusikylä P, Tuominen A, Mäkinen A-K. & Reuter N. (2005). Maahanmuuttajien kotoutuskoulutuksen arviointi. Työpoliittinen tutkimus 267. Helsinki: Työministeriö.

11 KOETTU TERVEYS, TYÖKYKY, SAIRAUSPOISSAOLOT JA TYÖTAPATURMAT

Päivikki Koponen, Barbara Bergbom, Anu Castaneda, Seppo Koskinen, Tuija Martelin

- Työssä käyvät maahanmuuttajat kokivat terveytensä ja työkykynsä varsin hyviksi ja arvioivat niiden joko kehittyvän paremmiksi tai vähintään pysyvän ennallaan.
- Sairauspoissaolojen määrä oli vähäinen kaikissa tutkituissa maahanmuuttajaryhmissä.
- Somalialaistaustaiset työssä käyvät miehet kokivat terveytensä paremmaksi ja arvioivat työkykynsä kehityksen positiivisemmaksi kuin venäläis- tai kurditaustaiset miehet, myös sairauspoissaolojen määrä oli heillä vähäisempi.
- Joka kymmenes kurditaustaisista työntekijöistä ilmoitti heille sattuneesta työtapaturmasta viimeisen vuoden aikana. Venäläistaustaiset miehet ilmoittivat työtapaturmasta tätä harvemmin, somalialaistaustaisista miehistä kukaan ei ilmoittanut työtapaturmaa.

Suomalaisessa väestössä (Martelin ym. 2012), kuten kansainvälisissäkin tutkimuksissa (Gray ym. 2010), terveyden kokeminen hyväksi on sitä yleisempää, mitä korkeammin kouluttautuneesta ryhmästä on kyse. Maahanmuuttajaväestön koettu terveys on useissa kansainvälisissä tutkimuksissa todettu heikommaksi kuin koko väestön (Smith Nielsen & Krasnik 2010). Maahanmuuttajien keskimääräistä huonommaksi koettu terveys voi johtua monista tekijöistä, joista yksi on maahanmuuttajien heikompi sosiaalinen asema.

Aiemman suomalaisen selvityksen (Holm ym. 2008) mukaan työssä käyvien maahanmuuttajien työkyky vastasi aiemmissa tutkimuksissa saatua tietoa suomalaisten palkansaajien työkyvystä, mutta tuloksen luotettavuutta heikentää tutkimuksen matala osallistumisaktiivisuus (noin 25 %). Tanskalaisen tutkimuksen mukaan siivousalan työpaikoilla maahanmuuttajat arvioivat työkykynsä koko väestön työntekijöihin verrattuna selvästi heikommaksi (Jørgensen ym. 2011).

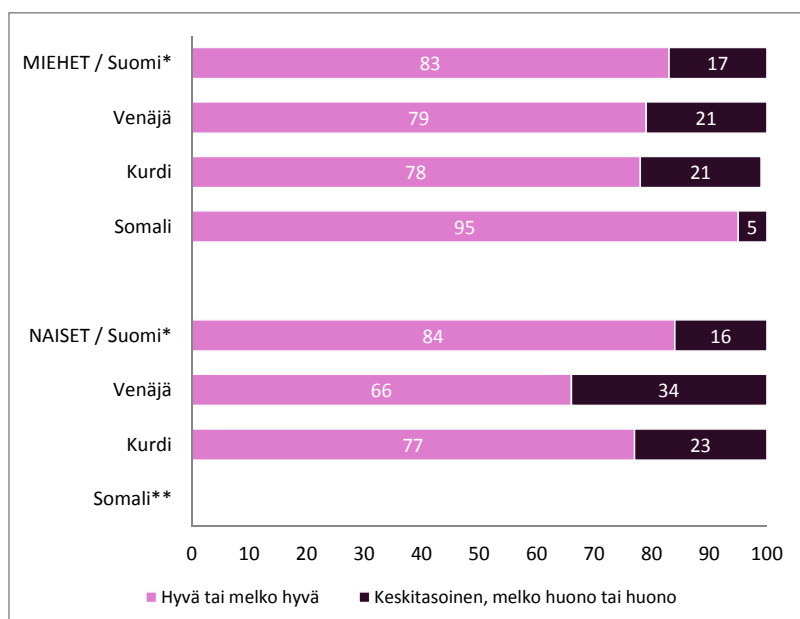
Maahanmuuttajien sairauspoissaolojen määrästä ei ole Suomessa aiempaa tietoa, mutta Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan suomalaisilla työssä käyvillä oli vuonna 2011 keskimäärin 9,4 sairauspoissaolopäivää (Husman & Kauppinen 2013). Suomalaisen aikuisväestön terveyskäyttötutkimuksen mukaan noin kolmannekselle toimihenkilöistä ja työntekijöistä sekä hiukan alle puolelle työnantajana tai yrittäjänä toimivista ei ollut kertynyt yhtään päivää sairauslomaa viimeksi kuluneen vuoden ajalta (Helakorpi ym. 2012).

Ulkomaiset tutkimukset ovat antaneet osin ristiriitaista tietoa maahanmuuttajien työnteekijöiden työtapaturmien yleisyydestä verrattuna koko väestölle sattuneisiin tapaturmiin. Valtaosa tutkimuksista on osoittanut maahanmuuttajien joutuvan työtapaturmiin koko väestöä useammin (esim. Argeseanu Cunningham ym. 2008), mutta työtapaturmia on osoitettu sattuvan maahanmuuttajille myös harvemmin (esim. Döös ym. 1994). Tutkimustulosten ristiriitaisuutta selittänevät monet eri tekijät. Maahanmuuttajat esimerkiksi työllistyvät koko väestöä useammin tapaturma-alttiille toimialoille, kuten rakennusalalle. Maahanmuuttajat ovat myös usein ylikoulutettuja suhteessa tekemäänsä työhön (Chen ym. 2010), ja ylikoulutuksen on todettu lisäävän erityisesti maahanmuuttajien riskiä joutua työtapaturmiin (Premij & Smith 2013).

Suomessa on selvitetty maahanmuuttajien työtapaturmia tiittävästi ainoastaan yhdessä kuljetusalan yrityksessä toteutetussa tutkimuksessa (Salminen 2010). Tutkimuksen mukaan maahanmuuttajataustaisille kuljettajille sattui suhteellisesti vähemmän tapaturmia kuin muille kuljettajille, sekä tutkimuksen kyselyaineiston mukaan että tarkasteltaessa yrityksen vakuutusyhtiölle ilmoittamia työtapaturmia.

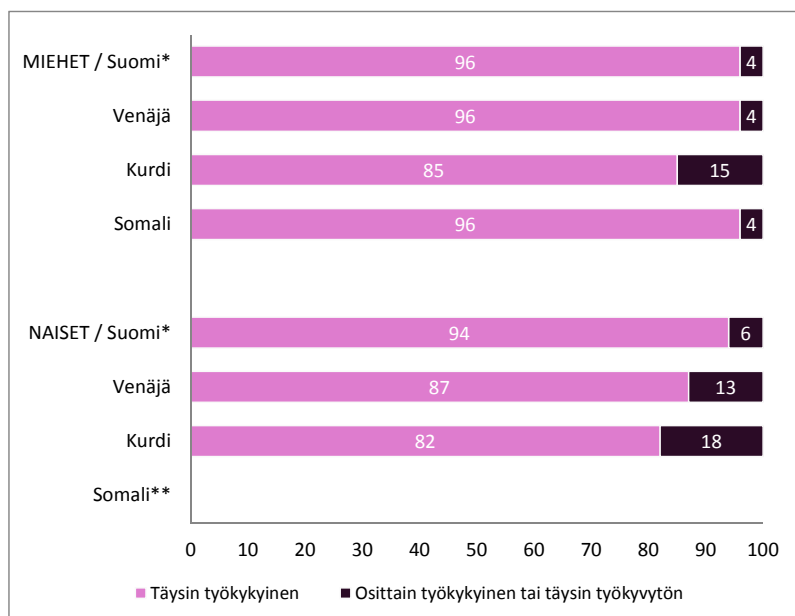
11.1 Koettu terveys ja työkyky

Tutkimukseen osallistuneista maahanmuuttajaryhmistä venäläis- ja kurditaustaiset työssä käyvät naiset kokivat terveytensä huomattavasti harvemmin vähintään melko hyväksi kuin tutkimuspaikkakuntien työssä käyvät naiset keskimäärin (kuva 11.1). Miehillä vastaavia eroja näiden ryhmien välillä ei havaittu. Somalialaistaustaisista työssä käyvistä miehistä erityisen suuri osa koki terveytensä hyväksi tai vähintään melko hyväksi.



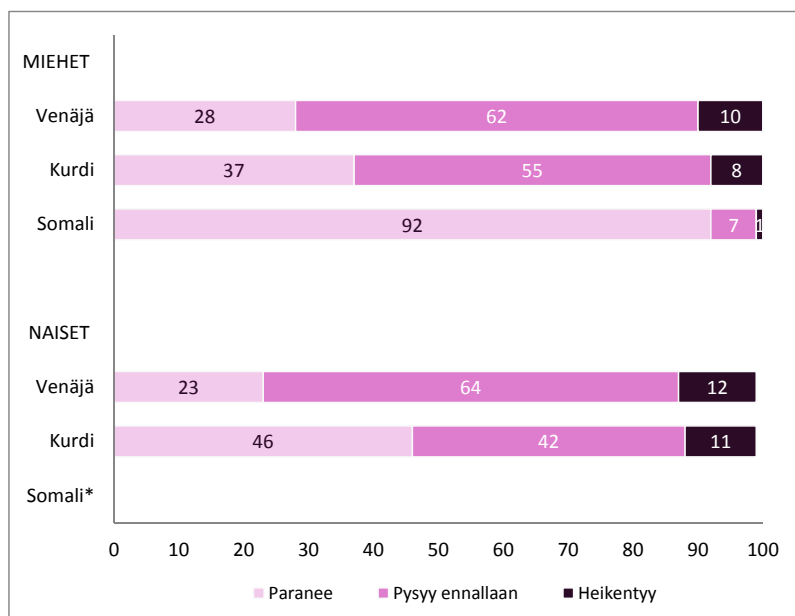
Kuva 11.1. Koettu terveys, työssä käyvät (%). * Terveys 2011. ** Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

Koetun työkyvyn väestöryhmittäiset erot olivat naisilla samantapaisia kuin koetun terveyden erot (kuva 11.2). Täysin työkykyiseksi itsensä arvioi työssä käyvistä venäläis- ja kurditaustaisista naisista huomattavasti harvempi kuin kaikista tutkimuspaikkakuntien työssä käyvistä naisista. Myös kurditaustaiset miehet kokivat työkykynsä useammin vähintään osittain rajoittuneeksi kuin miehet koko väestössä. Muissa kolmessa ryhmässä lähes kaikki työssä käyvät miehet kokivat olevansa täysin työkykyisiä.



Kuva 11.2. Koettu työkyky, työssä käyvät (%). * Terveys 2011. ** Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

Työssä käyvien maahanmuuttajataustaisten miesten ja naisten arvio oman työkykynsä kehittymisestä kahden vuoden kuluessa oli erittäin positiivinen. Valtaosa vastaajista arvioi työkykynsä joko paranevan tai pysyvän ennallaan (kuva 11.3). Somaliaalaustaisten miesten arvio työkykynsä kehityksestä oli erityisen myönteinen.



Kuva 11.3. Arvio oman työkyvyn kehittymisestä kahden vuoden kuluessa, työssä käyvät (%). * Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

11.2 Sairauspoissaolot

Kaikissa tutkituissa maahanmuuttajaryhmissä enemmistöllä työssä käyvistä oli alle neljä sairauspoissaolopäivää viimeksi kuluneen vuoden aikana (taulukko 11.1). Vähintään neljä päivää sairauden takia pois työstä olleita oli eniten venäläis- ja kurditaustaisten naisten ja miesten ryhmissä ja vähiten somalialaistaustaisten miesten ryhmässä. Lähes puolella venäläis- ja kurditaustaisista (47 % ja 48 %) työssä käyvistä miehistä ja enemmistöllä (81 %) somalialaistaustaisista miehistä ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää viimeksi kuluneen vuoden aikana. Venäläistaustaisista työssä käyvistä naisista noin kolmannes (34 %) ja kurditaustaisista naisista 41 % ei ollut ollut yhtään päivää poissa töistä sairauden takia.

Taulukko 11.1. Itse arvioitu sairauspoissaolopäivien määrä viimeksi kuluneen vuoden aikana, työssä käyvät (%).

	VENÄJÄ		KURDI		SOMALI	
	M	N	M	N	M	N
0-3 päivää	63	56	63	59	87	^a
Yli 3 päivää	37	44	37	41	13	^a
Yhteensä, %	100	100	100	100	100	100

^a Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

11.3 Tapaturmat työssä

Työtapaturmalla tarkoitetaan äkillistä ja ennakoimatonta tapahtumaa, jonka seurauksena työntekijä fyysisesti loukkaantuu tai sairastuu. Työtapaturmien seuraukset vaihtelevat lievista vakaviin. Kuolemaan johtaneiden työtapaturmien määrä on viime vuosikymmeninä vähentynyt, mutta vuosittain Suomessa kuolee yhä kymmeniä henkilöitä työssä tai työmatkalla sattuneen tapaturman seurauksena (Tilastokeskus 2012, 2013). Inhimillisen kärsimyksen lisäksi tapaturmat aiheuttavat suuria taloudellisia kustannuksia sekä työnantajille että yhteiskunnalle kokonaisuudessaan, ja turvallisuusjohtamisen tavoitteena tulisi-kin olla nolla työtapaturmaa.

Tässä tutkimuksessa selvitettiin yhdellä kysymyksellä työssä tai työmatkalla (kotoa työpaikalle tai takaisin) sattuneita tapaturmia, jotka olivat tapahtuneet viimeksi kuluneen vuoden aikana. Tapaturmaksi luokiteltiin tilanne, johon liittyi ainakin lievä loukkaantuminen. Kurditaustaisista naisista ja miehistä miltei joka kymmenes (9 %) (taulukko 11.2) ilmoitti joutuneensa tapaturmaan viimeisen vuoden aikana – mikä on likimäärin vastaava koko väestön vastaavan osuuden (11 %) kanssa. Venäläistaustaisista varsinkin miehet raportoivat tätä harvemmin tapaturmasta, ja somalialaistaustaisista miehistä kukaan ei ilmoittanut joutuneensa tapaturmaan.

Taulukko 11.2. Tapaturma työssä tai työmatkalla, työssä käyvät (%).

	VENÄJÄ		KURDI		SOMALI		SUOMI ¹	
	M	N	M	N	M	N	M	N
Sattunut tapaturma työssä tai työmatkalla viimeisten 12 kuukauden aikana	5	8	9	9	0	^a	11	11
Yhteensä, %	100	100	100	100	100	100	100	100

¹ Työ ja terveys 2009. ^a Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

11.4 Pohdinta

Työssä käyvät maahanmuuttajat kokivat terveytensä ja työkykynsä varsin hyviksi ja arvioivat työkykynsä joko kehittyvän paremmaksi tai pysyvän ennallaan. Somalialaistaustaiset miehet kokivat terveytensä paremmaksi ja myös heidän odotuksensa työkyvyn kehittymisestä oli valoisampi kuin kurdi- tai venäläistaustaisilla miehillä. Myös sairauspoissaolot olivat maahanmuuttajilla harvinaisia. Etenkin niiden maahanmuuttajamiesten osuus, joille ei ollut kertynyt yhtään sairauspoissaolopäivää viimeksi kuluneen vuoden aikana, oli suurempi kuin suomalaisilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä keskimäärin (Helakorpi ym. 2012).

Aiemmin julkaistuissa tuloksissa miesten ja naisten väliset erot koetussa terveydentilassa olivat huomattavia kaikissa tutkituissa maahanmuuttajaryhmissä (Koskinen ym. 2012). Kun tässä raportissa tarkasteltiin työssä käyviä, vain venäläistaustaiset naiset kokivat terveytensä heikommaksi kuin venäläistaustaiset miehet. Myös koetussa työkyvyssä sukupuolten välinen ero oli suurin tässä ryhmässä. Tämä voi liittyä siihen, että venäläistaustaisissa työssä käyvien osuus on suurin, jolloin myös hieman heikommaksi terveytensä ja työkykynsä kokevat ovat työllistyneet.

Tässä raportissa ei ole analysoitu eroja työssä käyvien ja työelämän ulkopuolella olevien välillä, mutta aiemmin julkaistuihin tuloksiin (Koskinen ym. 2012) verrattuna kaikissa tutkituissa ryhmissä työssä käyvien maahanmuuttajien koettu terveys näytti olevan parempi kuin kaikilla maahanmuuttajilla. Vastaavia tuloksia havaittiin myös koetun työkyvyn osalta: miesten ja naisten välinen ero sekä työkykynsä rajoittuneeksi arvioivien osuus olivat pienempiä työssä käyvien ryhmässä kuin tarkasteltaessa työssä käyviä ja työelämän ulkopuolella olevia yhdessä (Bergbom ym. 2012).

Työssä käyvät maahanmuuttajat eivät raportoineet heille sattuneen työtapaturmia useammin kuin koko väestö. Venäläistaustaiset miehet raportoivat työtapaturmista koko

väestöä harvemmin eikä kukaan somalialaistaustaisista miehistä ilmoittanut joutuneensa työtapaturmaan viimeisen vuoden aikana. Tulokset ovat siis samansuuntaiset Suomessa aiemmin toteutetun tutkimuksen (Salminen 2010) kanssa siinä, ettei maahanmuuttajille satu koko väestöä useammin työtapaturmia vaan pikemminkin harvemmin. Tapaturmataajuuksissa on kuitenkin suuria toimiala- ja ammattikohtaisia eroja, minkä vuoksi tuloksista ei voi tehdä pitkälle meneviä johtopäätöksiä.

Lähteet

Argeseanu Cunningham S, Ruben J D. & Venkat Narayan K M. (2008). Health of foreign-born people in the United States: A review. *Health and Place*, 14, 4, 623–635.

Bergbom B, Väänänen A, Toivanen M. & Koskinen S. (2012). Työkyky. Teoksessa: A. E. Castaneda, S. Rask, P. Koponen, M. Mölsä, S. Koskinen (toim.). Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi. Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. Raportti 61/2012. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. 2. uudistettu painos.

Chen C, Smith P. & Mustard C. (2010). The prevalence of over-qualification and its association with health status among occupationally active new immigrants to Canada. *Ethnicity & Health*, 15, 601–619.

Döös M, Laflamme L. & Backström T. (1994). Immigrants and occupational accidents: A comparative study of the frequency and types of accidents encountered by foreign and Swedish citizens at an engineering plant in Sweden. *Safety Science*, 18, 15–32.

Gray L, Merlo J, Mindell J, Hallqvist J, Tafforeau J, O'Reilly D, Regidor E, Naess Ö, Kelleher C, Helakorpi S, Lange C. & Leyland A. (2010). International differences in self-reported health measures in 33 major metropolitan areas in Europe. *European Journal of Public Health*, 22, 1, 40–47.

Helakorpi S, Holstila A L, Virtanen S. & Uutela A. (2012). Suomalaisen aikuisväestön terveyskäyttäytyminen ja terveys, kevät 2011. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos.

Holm P, Hopponen A. & Lahtinen M. (2008). Maahanmuuttajien työkyky 2008. Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportteja nro 210. Helsinki.

Husman P. & Kauppinen T. (2013). Työkyvyttömyys ja sairauspoissaolot. Teoksessa: T. Kauppinen, P. Mattila-Holappa, M. Perkiö-Mäkelä, A. Saalo, J. Toikkanen, S. Tuomivaara, S. Uusulainen, M. Viluksela, S. Virtanen (toim.). Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos.

Jørgensen M B, Rasmussen C D N, Carneiro I, Flytholm M-A, Olesen K, Ekner D, Sogaard K. & Holterman A. (2011). Health disparities between immigrant and Danish cleaners. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 2011, 84, 665–674.

Koskinen S, Castaneda AE, Solovieva N. & Laatikainen T. (2012). Koettu terveys ja pitkäaikaiset sairaudet. Teoksessa: A. E. Castaneda, S. Rask, P. Koponen, M. Mölsä, S. Koskinen (toim.). *Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi. Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. Raportti 61/2012*. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus. 2. uudistettu painos.

Martelin T, Karvonen S, Linnanmäki E, Prättälä R. & Koskeinen S. (2012). Terveystieteiden, toimintakyvyn ja niihin vaikuttavien tekijöiden vaihtelu koulutuksen ja asuinalueen mukaan. Teoksessa: S. Koskinen, A. Lundqvist, N. Ristiluoma (toim.). *Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011*. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus.

Premij S. & Smith P M. (2013). Education-to-job mismatch and the risk of work injury. *Injury Prevention*, 19, 106–111.

Salminen S. (2010). Suuren kuljetusyrityksen maahanmuuttaja- ja suomalaiskuljettajien työtapaturmat. *Työ ja ihminen*, 21 (2007), Lisänumero 2, Monikulttuurisuus, 695–702.

Smit Nielsen S. & Krasnik A. (2010). Poorer self-reported health among migrants and ethnic minorities versus the majority population in Europe: a systematic review. *International Journal of Public Health*, 55, 357–371.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työtapaturmat [verkkojulkaisu] (2010). Liitetaulukko 1. Palkansaajien kuolemaan johtaneet työpaikkatapaturmat 1975–2010. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 19.10.2013]. Saantitapa: http://www.stat.fi/til/ttap/2010/ttap_2010_2012-11-30_tau_001_fi.html

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työtapaturmat [verkkojulkaisu] (2011). Palkansaajille työpaikalla vuonna 2011 sattuneet tapaturmat. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 20.10.2013]. Saantitapa: http://www.stat.fi/til/ttap/2011/ttap_2011_2013-06-20_kat_001_fi.html

12 TYÖN JA MUUN ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMINEN

Minna Toivanen, Kirsi Yli-Kaitala

- Ansiotyöstä johtuvat laiminlyönnin tuntemukset olivat venäläistaustaisten naisten keskuudessa selvästi yleisempiä kuin koko väestön naisilla (52 % vs. 33 %).
- Venäläis- ja kurditaustaisista työssä käyvistä naisista lähes puolet (49 % ja 45 %) arvioi itse huolehtivansa puolisoa enemmän lasten hoidosta, koko väestön naisilla osuus oli 38 %.
- Venäläistaustaiset miehet ja naiset katsoivat muita ryhmiä useammin, että miehellä on ensisijainen vastuu perheen toimeentulosta.
- Palkaton työ (esim. järjestössä tai urheiluseurassa) oli yleisempää somalialais- ja kurditaustaisten kuin venäläistaustaisten keskuudessa.

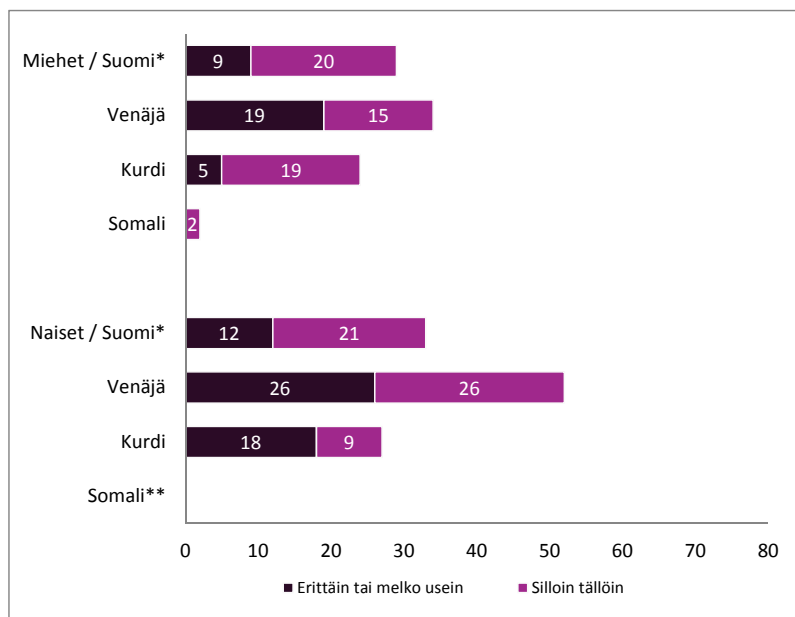
Työ ja muu elämä voivat tukea toisiaan, mutta toisinaan työn ja muun elämän vaatimukset saattavat olla ristiriidassa keskenään. Kotiasiat saattavat häiritä työvelvoitteiden täyttämistä, samoin työ voi läikkyä kotiin tai vaikuttaa kielteisesti esimerkiksi vanhempana toimimiseen. Työntekijä voi kokea työ- ja perherooleihin liittyviä ristiriitaisia vaatimuksia muun muassa aikataulujen ja ajankäytön suhteen, mutta myös tunnetasolla. (Ks. Rantanen & Kinnunen 2005.)

Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että ristiriitaiset vaatimukset työn ja kodin välillä voivat heikentää hyvinvointia ja johtaa lisääntyneisiin terveysongelmiin (esim. Bellavia & Frone 2004, Väänänen ym. 2007). Työn ja perheen yhteensovittaminen voi olla monelle maahanmuuttajalle erityisen haastavaa, koska heillä perheet ovat usein suuria ja toisinaan sukupuolia koskevat asenteet ja omaksuttu sukupuolijärjestelmä voivat ohjata maahanmuuttajanaisia kodin piiriin ja voimistaa jännitteitä eri elämänalueiden välillä. Tästä ei ole kuitenkaan ollut tähän saakka Suomen osalta saatavilla tietoa.

12.1 Jännitteitä työn ja kodin välillä

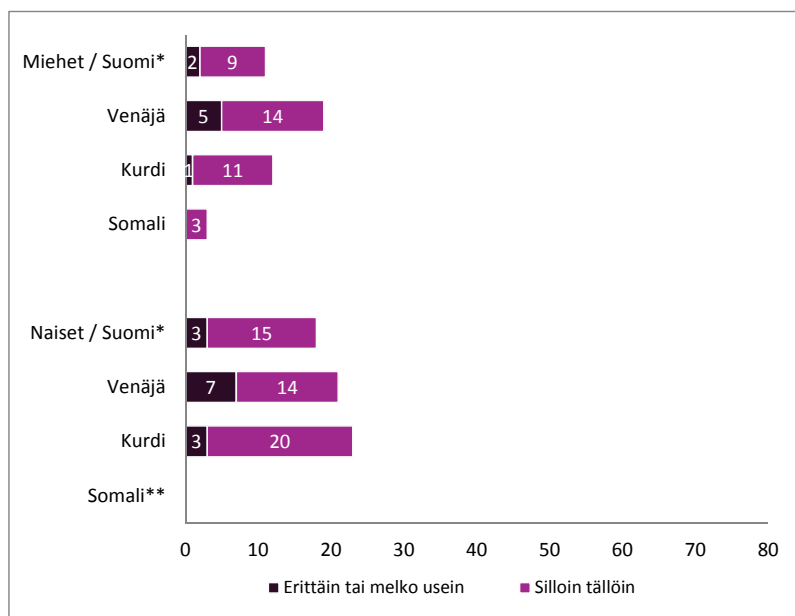
Erityisesti lapsiperheiden vanhempien on todettu kokevan usein ristiriitaa ja jännitteitä kodin ja työn välillä. (Bellavia & Frone 2004, Toivanen & Bergbom 2013.) Tutkimukseen

osallistuneista maahanmuuttajaryhmistä ansiotyöstä johtuvat laiminlyönnin tuntemukset olivat venäläistaustaisten naisten keskuudessa tavallisimpia, heistä yli puolet (52 %) tunsivat laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyön vuoksi vähintään silloin tällöin. Vastaava osuus oli kurditaustaisilla naisilla 27 % ja koko väestöön kuuluvilla 33 %. Erittäin tai melko usein laiminlyönnin tuntemuksia kokeneiden osuus oli venäläis- ja kurditaustaisilla naisilla selvästi korkeammalla tasolla kuin koko väestöön kuuluvilla sisarillaan. Miehillä osuudet olivat kaikissa ryhmissä alhaisemmalla tasolla kuin naisilla, mutta venäläistaustaisilla miehillä laiminlyönnin tuntemukset olivat yleisempiä kuin muilla miehillä. (Kuva 12.1.)



Kuva 12.1. Ansiotyöstä johtuvat kotiasioiden laiminlyönnin tuntemukset, työssä käyvät (%). * Työ ja terveys 2009. ** Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

Myös kotiasiat voivat kantautua töihin, häiritä työntekoa ja aiheuttaa keskittymisvaikeuksia töissä. Tällaiset kotoa työhön suuntautuvat ristiriitakokemukset olivat venäläis- ja kurditaustaisilla naisilla hieman tavallisempia kuin koko väestön naisilla. (Kuva 12.2.)



Kuva 12.2. Kotiasioista johtuvat keskittymisvaikeudet työssä, työssä käyvät (%). * Työ ja terveys 2009. ** Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että eri elämänalueiden väliseen vuorovaikutukseen ja ristiriitakokemusten yleisyyteen vaikuttavat sekä työ, sen luonne ja vaativuus että perhevaihe ja perherakenne. Työn ja perheen yhteensovittaminen on usein haasteellista lapsiperheiden vanhemmille, erityisesti pienten lasten äideille, muita läheisiään hoitaville ja yksinhuoltajavanhemmille. (Bellavia & Frone 2004, Rantanen & Kinnunen 2005, Toivanen & Bergbom 2013.) Joissakin maahanmuuttajaryhmissä perheet ovat suuria, ja lapset ja vanhukset hoidetaan kotona. Lapsiin, omiin vanhempiin ja muihin läheisiin liittyvät hoivavelvoitteet saattavat tällöin aiheuttaa kuormitusta ja jaksamisongelmia tai luoda ristiriitaisia vaatimuksia työn ja muun elämän välille. Valitettavasti aineisto ei mahdollistanut somalialaistaustaisten naisten työn ja muun elämän yhteensovittamisen tarkastelua – heillä perheet ovat suuria, ja oletettavasti myös työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyy erityisiä haasteita. Kiinnostavaa kuitenkin on, ettei venäläistaustaisilla ollut erityisen suuria perheitä. Heidän yhteensovittamisongelmat voivat kummuta osin henkisesti vaativista työtehtävistä. Heistä monet työskentelivät asiantuntija- ja erityisasiantuntija-ammateissa (ks. luku 4).

12.2 Vastuu kodin ja lasten hoidosta

Lapsiperhevaihe voi aiheuttaa ristiriitaisia tuntemuksia ja jännitteitä eri elämänalueiden välille, mutta se voi kuormittaa myös muulla tavoin: perhevelvoitteiden hoitaminen vie aikaa ja energiaa, eikä aina jää aikaa työstä palautumiselle. Kahden aikuisen tai vanhemman taloudessa puoliset joutuvat usein neuvottelemaan perhe- ja työvelvoitteiden jakamisesta ja siihen liittyvästä ajankäytöstä. Useimmissa maissa naiset tekevät edelleen miehiä enemmän kotitöitä ja kantavat kokonaisvaltaisen vastuun kodista ja lapsista, mikä helposti verottaa naisten jaksamista.

Myös tähän tutkimukseen osallistuneet naiset kantoivat usein puolisoaan enemmän vastuuta kodista, kuten lastenhoidosta tai kotitöistä. Naimisissa tai avoliitossa elävistä perheellisistä työssä käyvistä venäläistaustaisista naisista lähes puolet (49 %) arvioi itse huolehtivansa puolisoa enemmän lasten hoidosta, lasten kanssa leikkimisestä ja esimerkiksi hoitoon tai harrastuksiin kuljettamisesta. Kurditaustaisilla naisilla osuus oli 45 % ja kanta-väestöön kuuluvilla 38 %. Myös muiden kotitöiden osalta maahanmuuttajanaiset kokivat usein kantavansa vastuuta puolisoa enemmän, mutta tulokset olivat lähempänä koko väestön naisten osuuksia: venäläistaustaisista naisista 42 % ja kurditaustaisista 55 % katsoi tekevänsä puolisoa enemmän kotitöitä, kuten kodin ja vaatteiden hoitoa, ostoksia, ruuanvalmistusta ja mahdollisia korjaus- tai pihatöitä. Koko väestön naisilla osuus oli 53 %. Venäläistaustaiset naiset arvioivat kotitöiden työnjaon muita naisia useammin tasa-puoliseksi (venäläistaustaiset 48 %, kurditaustaiset 41 %, koko väestö 40 %).

12.3 Palkatonta työtä ansiotyön ohessa

Elämäkokonaisuuteen voi kuulua muutakin kuin ansiotyö ja koti, esimerkiksi osallistuminen vapaaehtoistoimintaan. Maahanmuuttajat ovat esimerkiksi perustaneet aktiivisesti erilaisia maahanmuuttajayhdistyksiä, joissa on painottunut etniskulttuuriset traditiot, sekä oman uskonnon, kulttuurin ja kielen säilyttäminen sekä suomalaiseen yhteiskuntaan kotoutumisen tukeminen (Pyykkönen 2007). Tässä tutkimuksessa kartoitettiin tutkimukseen osallistuneiden maahanmuuttajien palkattoman työn tekemistä, esimerkiksi osallistumista järjestö- tai urheilujoukkue-toimintaan. Tutkimukseen osallistuneista työssä käyvistä somalialaistaustaiset miehet olivat muita maahanmuuttajaryhmiä aktiivisempia palkattoman työn tekijöinä. Venäläistaustaisten naisten ja miesten keskuudessa oli palkattoman työn tekeminen sitä vastoin harvinaista. Koko väestöstä palkatonta vapaaehtoistyötä teki 39 % vuonna 2011 (Otantatutkimus 2011). (Taulukko 12.1.)

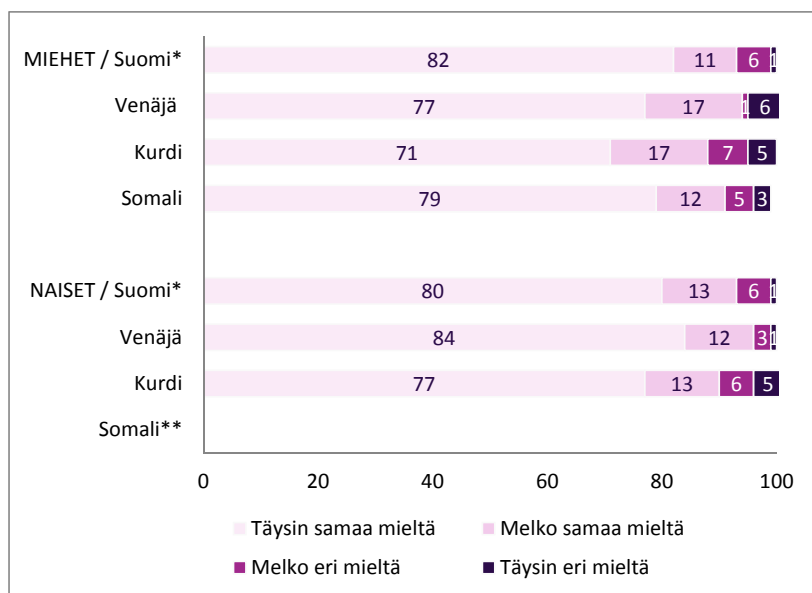
Taulukko 12.1. Palkaton työ, työssä käyvät (%).

	M	N
VENÄJÄ	3	7
KURDI	13	15
SOMALI	20	^a

^a Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

12.4 Sukupuolten työnjakoa koskevat asenteet

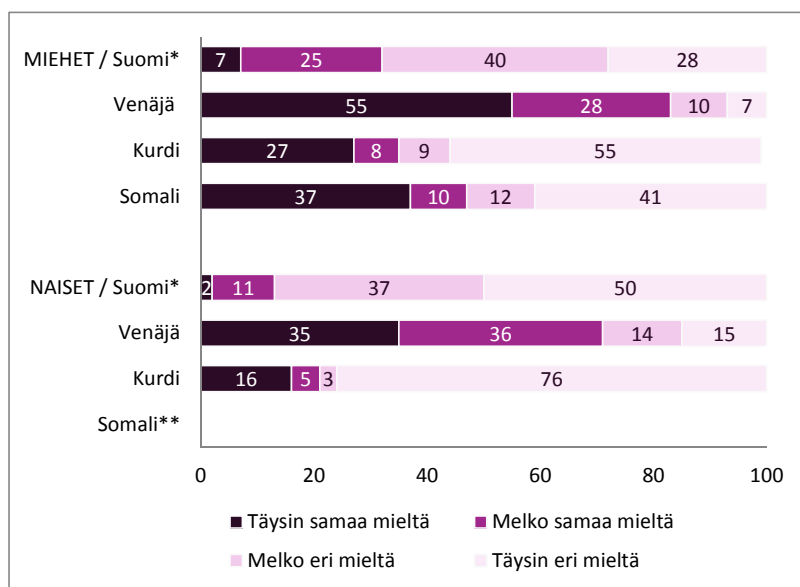
Suomessa asenteiden tasolla kannatetaan laajalti tasa-arvoa niin kotona kuin työelämässä. Kansainvälisissä vertailuissa Suomi sijoittuu skandinavian maiden ohella vähiten traditionaalisten maiden joukkoon. Kuitenkin on edelleen olemassa normatiivisia oletuksia eri sukupuolten hoivavelvollisuuksista niin Suomessa kuin muuallakin. (Crompton 2006.) Sukupuoliero miehen ja naisen välillä nousee erityisesti esiin, kun keskustellaan perheen työnjaosta (vrt. Eräranta 2005). Perheenäidiltä odotetaan usein muun muassa vastuunkantoa lasten- ja kodinhoidosta, ja vastaavasti perheenisään liitetään tyypillisesti velvoite toimia elättäjänä ja rationaalisena päätöksentekijänä. Valtaosa tutkimukseen osallistuneista työssä käyvistä maahanmuuttajista – sekä naisista että miehistä – tuki kuitenkin asenteiden tasolla naisten oikeutta käydä töissä perhetilanteesta riippumatta. Kurditaustaiset miehet suhtautuivat naisten työssäkäyntiin hieman muita kriittisemmin, mutta erot ryhmien välillä olivat pieniä. (Kuva 12.3.)



Kuva 12.3. Sukupuolten työnjakoa koskevat asenteet: Naisilla on täysi oikeus käydä töissä, olipa heidän perhetilanteensa mikä tahansa, työssä käyvät (%). * Tasa-arvobarometri 2012. ** Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

Myös työelämän ulkopuolella olevat somalialaistaustaiset naiset katsoivat, että naisilla on oikeus ansiotyöhön perhetilanteesta riippumatta (94 %). Samaan aikaan kuitenkin viidenes heistä (22 %) oli täysin samaa mieltä sen väittämän kanssa, että naisen kuuluu olla kotona lasten kanssa. Muissa ryhmissä suhtauduttiin selvästi löyhemmin naisten kotona oloon.

Suhtautumisessa miehen velvoitteeseen toimia perheen elättäjänä oli selvästi enemmän eroja ryhmien välillä kuin naisten työssäkäyntiin liittyvissä asenteissa. Huomattava enemmistö venäläistaustaisista miehistä (83 %) ja naisista (71 %) katsoi, että miehellä on ensisijainen vastuu perheen toimeentulosta. Myös kurdi- ja somalitaustaisilla asenteet tukivat miehen asemaa elättäjänä enemmän kuin koko väestöllä (miehet 32 %, naiset 13 %), mutta osuudet olivat selvästi venäläistaustaisia pienempiä. (Kuva 12.4.)



Kuva 12.4. Sukupuolten työnjakoa koskevat asenteet: Miehellä on ensisijainen vastuu perheen toimeentulosta, työssä käyvät (%). * Tasa-arvobarometri 2012. ** Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

Yleensä miesten sukupuolirooleja koskevat asenteet ovat traditionaalisempia kuin naisten (Crompton 2006). Myös tässä aineistossa miesten asenteet olivat hieman enemmän perinteisiä rooleja tukevia venäläis- ja kurditaustaisten osalta. Sen sijaan työelämän ulkopuolella olevien somalialaistaustaisten naisten asenteet naisen kotonaolosta vaikuttivat jopa vastaavan ryhmän miesten asenteita perinteisemmiltä.

12.5 Pohdinta

Eri elämänvaiheissa, eri kulttuureissa ja eri maissa työ, perhe ja muu elämä sekä näiden välinen rajapinta voivat rakentua eri tavoin. Usealla elämänalueella toimimisen voidaan kuitenkin ajatella liittävän ihmiset monipuolisesti sosiaaliseen ympäristöön, lisäävän käytettävissä olevia voimavaroja ja vahvistavan hyvinvointia (esim. Geurts & Demerouti 2003). Lisäksi usealla elämänalueella toimiminen kiinnittää ihmiset ympäröivään yhteiskuntaan laajemmin, ja maahanmuuttajien osalta se tukee onnistunutta kotoutumista

uuteen maahan. Tämä on erityisen tärkeää niille maahanmuuttajille, joilla on muuten suppeat sosiaaliset verkostot.

Maahanmuuttajatyöntekijöille, etenkin naisille, työn ja perheen yhteensovittamiseen ja ylipäättään työelämään osallistumiseen voi kuitenkin liittyä erityisiä haasteita. Myös tässä tutkimuksessa maahanmuuttajanaiset kokivat hieman koko väestön naisia useammin ristiriitoja eri elämänalueiden välillä. Samoin tutkittujen ryhmien naiset kantoivat muita naisia tavallisemmin itse vastuuta kodista ja lastenhoidosta.

Joidenkin maahanmuuttajaryhmien kohdalla perheet ovat suuria, ja sukupuolia koskevat asenteet voivat ohjata maahanmuuttajanaisia kodin piiriin ja voimistaa jännitteitä eri elämänalueiden välillä. Esimerkiksi somialalais- ja kurditaustaisten kotitalouksien on todettu olevan suurempia kuin koko väestössä (Martelin ym. 2012). Maahanmuuttajanaiset työllistyvätkin miehiä merkittävästi huonommin lähtömaasta ja koulutustasosta riippumatta. Lisäksi oma perhe ja lähisuku voivat olla osin toisessa maassa, mikä tuo omat haasteensa toimivan elämäkokonaisuuden rakentamiseen. Edelleen sosiaalisten verkostojen puuttuminen voi lisätä hoivavelvoitteiden sitovuutta ja hankaloittaa samalla työn ja perheen joustavaa yhteensovittamista. Erityisesti suurissa tai laajennetuissa perheissä hoivavastuut kuormittavat, jos lasten- ja kodinhoitoapua ei ole saatavilla. Jos kodin velvoitteet vievät liikaa aikaa ja energiaa, ei voimavaroja välttämättä jää enää riittävästi toisen elämänalueen tavoitteiden toteuttamiseen.

Maahanmuuttajien, kuten muidenkin työntekijöiden, työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta on merkittävää, kuinka työpaikalla suhtaudutaan perhevelvollisuuksiin ja -vapaisiin ja miten hyvin työkäytännöt joustavat henkilöstön muuhun elämään liittyvien tarpeiden mukaan. Kun työelämä muuttuu monikulttuurisemmaksi, on työpaikoilla myös syytä pohtia, ymmärretäänkö siellä riittävästi perheiden erilaisuutta (esim. laajennettu perhe ja perheenjäsenet toisessa maassa). Tarvitaan myös herkkyyttä havaita, miten maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu. On viitteitä, että esimerkiksi suuri osa maahanmuuttajaisista jättää perhevapaat kokonaan käyttämättä, myös lyhyen isyysvapaan (Hämäläinen & Takala 2007). Työpaikoilla onkin tärkeää varmistaa, että myös maahanmuuttajatyöntekijät ovat tietoisia yhteiskunnan suomista työn ja perheen yhteensovittamista tukevista etuuksista ja palveluista.

Lähteet

Bellavia G M. & Frone M R. (2004). Work-Family Conflict. Teoksessa J. Barling, E. K. Kelloway & M. R. Frone (toim.). Handbook of Work Stress. London: Sage.

Crompton R. (2006). Employment and the Family. The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies. Cambridge: Cambridge University Press.

Eräranta K. (2005). Heteroseksuaalinen matriisi ja isän vanhemmuus. Naistutkimus, 3, 19-29.

Geurts S A E. & Demerouti E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. Teoksessa: M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst & C. L. Cooper (toim.) The Handbook of Work and Health Psychology. Europe: John Wiley & Sons.

Hämäläinen U. & Takala P. (2007) Isien perhevapaat ja tasa-arvo. Teoksessa: R. Lilja, R. Asplund & K. Kauppinen (toim.) Perhevapaavalinnat ja perhevapaiden kustannukset sukupuolten välisen tasa-arvon jarruina työelämässä? Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:69. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Martelin T, Castaneda A E. & Kauppinen T M. (2012). Siviilisäätö ja perhe. Teoksessa: A. E. Castaneda, S. Rask, P. Koponen, M. Mölsä & S. Koskinen (toim.) Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi. Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos.

Otantatutkimus (2011). Vapaaehtoistoiminnan vuosi 2011. Vapaaehtoistoiminnan vuoden tutkimus. Verkkojulkaisu, luettu 18.9.2013.

https://www.ray.fi/sites/default/files/Vapaaehtoistoiminnan%20vuoden%20tutkimuksen%20raportti%2012.7.2011_0.pdf

Pyykkönen M. (2007). Järjestäytyvät diasporat. Etnisyys, kansalaisuus, integraatio ja hallinta maahanmuuttajien yhdistystoiminnassa. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 306. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Rantanen J. & Kinnunen U. (2005). Työn ja perheen vuorovaikutus. Teoksessa: U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.). Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Toivanen M. & Bergbom B. (2013). Työyhteisöjen monimuotoisuus. Teoksessa: T. Kauppinen ym. (toim.). Työ ja terveys Suomessa 2012. Helsinki: Työterveyslaitos.

Väänänen A, Toivanen M, Pentti J. & Vahtera J. (2007). Työstä kotiin suuntautuva ristiriita sairauspoissaolojen ennustajana sosioekonomisissa ryhmissä. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti, 44, 99-108.

13 TYÖTERVEYSHUOLTO

Barbara Bergbom, Päivikki Koponen, Seppo Koskinen

- Venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaiset palkansaaajat jäävät koko väestöä useammin työterveyshuollon toiminnan ulkopuolelle.
- Liki joka viides sekä kurdi- että venäläistaustaisista koki, ettei heille ole riittävästi selvitetty työterveyshuollon käyttömahdollisuuksia.
- Tyytyväisyydessä työterveyshuollon toimintaan oli merkittäviä eroja tutkittujen ryhmien välillä. Kurditaustaiset arvioivat myönteisesti työterveyshuollon toimintaa, kun venäläistaustaiset ja heistä erityisesti naiset arvioivat sitä kriittisemmin.
- Työterveyshuollon toimintaa tulee jatkossa kehittää siten, että se kattaa nykyistä paremmin myös maahanmuuttajataustaisen asiakaskunnan ja ottaa huomioon työyhteisöjen monikulttuuristumisen.

Työnantajan tulee työterveyshuoltolain mukaan järjestää ja kustantaa työterveyshuollon palvelut kaikille työsuhhteessa oleville työntekijöilleen, ja yrittäjät voivat halutessaan järjestää ne itselleen. Lakisääteisen toiminnan tavoitteena on ennaltaehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia, edistää työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työyhteisön toimivuutta, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä. Työnantajat ja yrittäjät voivat halutessaan järjestää sekä itselleen että henkilöstölleen myös kattavammat sairaan- ja terveydenhoidon sisältävät palvelut kuin mitä laki edellyttää. Valtaosalla työterveyshuollon piiriin kuuluvista suomalaisista palkansaaajista on lakisääteistä kattavammat palvelut. Vuonna 2009 93 %:lla ja vuonna 2012 86 %:lla niistä palkansaaajista, joille oli järjestetty työterveyshuolto, oli mahdollisuus sairaanhoitoon osana työterveyshuollon palveluita (Peurala ym. 2010, Räsänen & Sauni 2013).

Toistaiseksi tietoa siitä, missä määrin työterveyshuollon palvelut kattavat ja saavuttavat maahanmuuttajatyöntekijät, on hyvin niukasti. Viitteitä on kuitenkin siitä, että työssä käyvät maahanmuuttajat eri syistä jäävät muuta väestöä useammin työterveyshuollon toiminnan ja palvelujen ulkopuolelle. Maahanmuuttajat voivat olla tietämättömiä siitä, että heille on järjestetty työterveyshuolto. Työnantajat ja esimiehet eivät aina tiedä, että työterveyshuolto tulee järjestää myös osa-aikaisissa tai määräaikaisissa työsuhhteissa oleville, ja juuri niissä maahanmuuttajat työskentelevät koko väestöä useammin. Työterveyshuolloissa ei aina myöskään olla tietoisia asiakasyritysten henkilöstön monikulttuuristumisesta ja maahanmuuttajatyöntekijöistä. (Bergbom & Riala 2007). Maahanmuuttajilla on kuitenkin raportoitu olevan merkitsevästi vähemmän käyntejä työterveyshuollossa kuin muulla

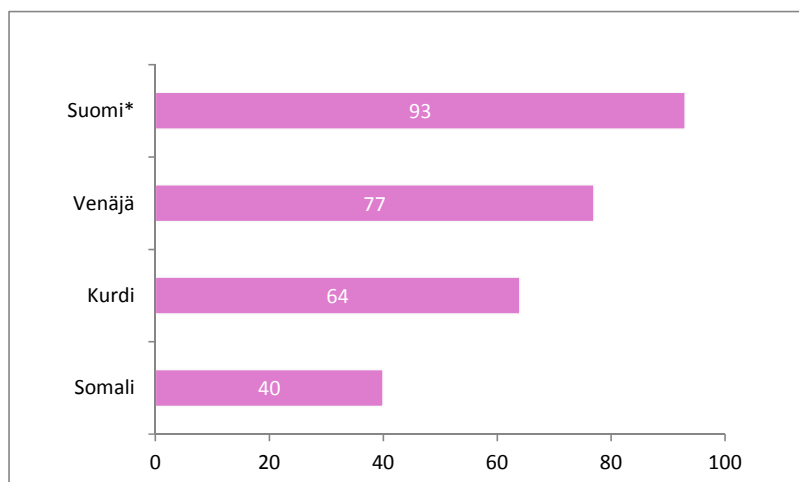
väestöllä ja olevan tyytymättömämpiä työterveyshuollosta samaansa palveluun (Bergbom & Riala 2007, Malin & Gissler 2006).

Seuraavassa tarkastellaan sitä, missä määrin tutkimukseen osallistuneille oli järjestetty työterveyshuolto. Lisäksi tarkastellaan niiden osalta, joille oli oman ilmoituksensa mukaan järjestetty työterveyshuolto, missä määrin he kokivat, että heille oli selvitetty mitkä heidän työterveyshuoltopalvelunsa käyttömahdollisuudet ovat sekä heidän tyytyväisyyttään työterveyshuollon toimintaan.

13.1 Työterveyshuollon kattavuus

Tutkittaville selitettiin, että työterveyshuollolla tarkoitetaan työnantajan järjestämää ja maksamaa toimintaa, joka voi olla järjestetty työpaikkojen omilla työterveysasemilla tai terveyskeskuksen tai lääkäriaseman työterveyshuollossa. Lisäksi tutkittaville kuvattiin työterveyshuollon toiminnan sisältö lyhyesti. Oletuksena oli, että työterveyshuolto osana suomalaista terveydenhuoltojärjestelmää voi olla vieras muualta tulleille.

Kaikista tutkimukseen osallistuneista palkansaajista 70 % ilmoitti, että työnantaja on järjestänyt heille työterveyshuollon palvelut, mikä oli merkitsevästi pienempi osuus kuin kantaväestöllä (93 %). Kaikissa maahanmuuttajaryhmissä palkansaajat ilmoittivat kanta-
väestöä harvemmin, että heille on järjestetty työterveyshuolto. Maahanmuuttajataustaisista ryhmistä venäläistaustaiset (77 %) ilmoittivat kurditaustaisia (64 %) useammin työnantajan järjestäneen heille työterveyshuollon palvelut, ja somalialaistaustaiset (40 %) selvästi muita harvemmin.

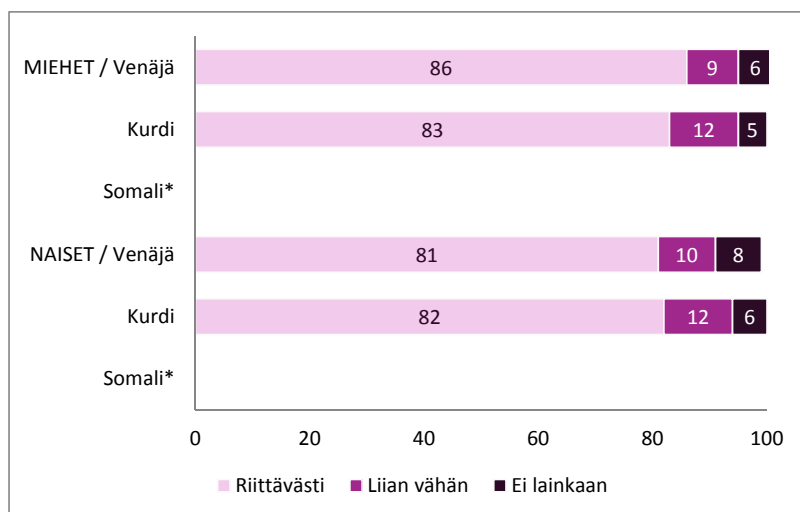


Kuva 13.1. Järjestetty työterveyshuolto, työssä käyvät palkansaajat (%). * Työ ja terveys 2009.

13.2 Tiedonsaannin riittävyys työterveyshuollon palveluista

Jotta työterveyshuollon toiminnan tavoite toteutuisi kokonaisvaltaisesti myös maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden osalta, työterveyshuollon ja maahanmuuttajien tulee olla tietoisia toisistaan. Työterveyshuollolla tulee olla tieto siitä, kuinka paljon asiakasorganisaatiossa on maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä, jotta toiminnassa osataan ottaa huomioon työpaikan monikulttuurisuus ja maahanmuuttajataustaisiin asiakkaisiin liittyvät mahdolliset erityistarpeet – kuten esimerkiksi tulkin käyttö tarvittaessa. Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden tulisi puolestaan olla selvillä työterveyshuollon toimintamuodoista ja siitä, missä asioissa he voivat kääntyä työterveyshuoltonsa puoleen. Lisäksi heidän tulisi olla selvillä siitä, mitä palveluita heitä koskeva työterveyshuoltosopimus sisältää.

Valtaosa venäläis- ja kurditaustaisista työssä käyvistä (palkansaajat ja yrittäjät), joille oli järjestetty työterveyshuolto, katsoi saaneensa riittävästi tietoa palvelujen käyttömahdollisuuksista (Kuva 13.2). Liki joka viides venäläistaustaisista sekä kurditaustaista ilmoitti kuitenkin, että heille oli kerrottu joko liian vähän tai ei lainkaan työterveyshuoltopalveluiden käyttömahdollisuuksista.



Kuva 13.2 Tiedonsaannin riittävyys työterveyshuoltopalveluiden käyttämahdollisuuksista, työssä käyvät (%). * Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

13.3 Tyytyväisyys työterveyshuollon toimintaan

Kurditaustaiset arvioivat työterveyshuollon toimintaa varsin myönteisesti, ja olivat koko väestöä tyytyväisempiä toimintaan (Taulukko 13.1). Kurditaustaisista naisista ja miehistä keskimäärin yhdeksän kymmenestä piti työterveyshuollon toimintaa hyvänä tai kiitettävänä. Venäläistaustaiset suhtautuivat työterveyshuollon toimintaan kriittisemmin ja olivat sekä koko väestöä että kurditaustaisia harvemmin tyytyväisiä sen toimintaan – joskin heidänkin joukossaan miehistä kolme neljästä ja naisista kaksi kolmesta arvioi toimintaa hyväksi tai kiitettäväksi.

Taulukko 13.1. Tyytyväisyys työterveyshuollon toimintaan, osuudet niistä työssä käyvistä, jolle on järjestetty työterveyshuolto (%).

	VENÄJÄ		KURDI		SOMALI		SUOMI ¹	
	M	N	M	N	M	N	M	N
Kiitettävää	28	17	34	42	a	a	34	30
Hyvää	46	48	53	52	a	a	46	46
Tyydyttävää	21	31	9	2	a	a	15	17
Välttävää	3	2	0	2	a	a	4	4
Huonoa	2	2	4	2	a	a	1	2
Yhteensä, %	100	100	100	100	100	100	100	100

¹ Työ ja terveys 2009. ^a Ei raportoida, koska tutkittavien lukumäärä liian pieni.

13.4 Pohdinta

Venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaiset palkansaajat jäävät koko väestön palkansaajia useammin työterveyshuollon palvelujen ulkopuolelle. Tulos on samansuuntainen aiemman asiaa selvittäneen tutkimuksen kanssa (Bergbom & Riala 2007) ja Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi -tutkimuksesta aiemmin julkaistujen lääkärint vastaanotolla käyntien määrää koskevien tulosten kanssa (Koponen ym. 2012 a). Joko heille on tosiasiallisesti koko väestöä harvemmin järjestetty työterveyshuollon palvelut, tai he eivät syystä tai toisesta ole tietoisia työpaikkansa työterveyshuollosta, jolloin he eivät pysty hyödyntämään heille järjestettyjä palveluja.

E erityisen huolestuttavina tuloksia voidaan pitää somalialaistaustaisten palkansaajien osalta. Heistä peräti kolme viidestä ilmoitti, ettei heille ole järjestetty työterveyshuoltoa. Aiemmassa tutkimuksessa (Bergbom & Riala 2007) maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työterveyshuollon toiminnan ulkopuolelle jäämisen syiksi ilmeni muun muassa puutteet perehdytyksessä sekä työnantajien tietämättömyys siitä, että työterveyshuolto tulee järjestää myös määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa oleville. Jatkossa on syytä tarkemmin selvittää, miksi maahanmuuttajataustaiset palkansaajat ja erityisesti somalitaustaiset jäävät koko väestöä herkemmin työterveyshuollon toiminnan ulkopuolelle sekä panostaa työterveyshuollon toiminnan tavoitteiden toteutumiseen yhdenvertaisesti myös maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden osalta.

Vajaa viidennes niistä venäläis- ja kurditaustaisista, joille oli oman ilmoituksensa mukaan järjestetty työterveyshuolto, katsoi että heille ei ollut kerrottu riittävästi työterveyshuollon käyttömahdollisuuksista. Tietämättömyys työterveyshuollon toiminnasta ja siihen liittyvistä palveluista johtaa helposti työterveyshuollon alikäyttöön. Tällöin työterveyshuollolle ei välttämättä kerääntä riittävästi tietoa ja kokemuksia maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työoloista sekä työhyvinvointiin ja terveyteen liittyvistä seikoista.

Tyytyväisyydessä työterveyshuollon toimintaan oli merkittäviä eroja vertailtavien ryhmien kesken. Venäläistaustaiset olivat kurditaustaisia ja koko väestöä tyytymättömiä työpaikkansa työterveyshuoltoon, kun taas kurditaustaiset arvioivat työterveyshuoltoa varsin myönteisesti. Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi -tutkimuksessa venäläistaustaiset arvioivat kriittisimmin myös saamaansa hoitoa ja kohtelua viimeisimmällä lääkärin vastaanottokäynnillä (Koponen ym. 2012 b). Venäläistaustaisen muita suurempi kriittisyys työterveyshuoltoa sekä lääkäriltä saatua palvelua ja hoitoa kohtaan voi liittyä eroihin aiemman kotimaan ja Suomen terveydenhuollon palvelujärjestelmässä, kuin myös sairauksien erilaisiin hoitotapoihin Venäjällä ja Suomessa. Syyt voivat myös liittyä kulttuurisiin eroihin siinä, miten raportoidaan tyytyväisyyttä ja tyytymättömyyttä saatuun hoitoon ja palveluun. Myös tutkittujen ryhmien väliset erot koulutustasossa ja ammatiasemassa voivat olla yhteydessä siihen, miten työterveyshuoltoa ja muita terveysterveyspalveluja arvioidaan. Työterveyshuollon ensisijainen tehtävä ei kuitenkaan liity sairauksien hoitoon vaan ennaltaehkäisevään toimintaan. Kun työterveyshuollon toimin pyritään kehittämään työoloja hyvinvointia ja turvallisuutta edistäväksi, on tärkeää ottaa laaja-alaisesti huomioon työpaikkojen monikulttuuristuminen.

Lähteet

Bergbom B. & Riala R. (2007). Työterveyshuollon ja maahanmuuttajien kohtaaminen. Teoksessa: M. Vartia, B. Bergbom, T. Giorgiani, A. Rintala-Rasmus, R. Riala & S. Salmiinen. (2007). Monikulttuurisuus työn arjessa. Helsinki: Työterveyslaitos.

Koponen P, Kuusio H, Keskimäki I. & Mölsä M. (2012 a). Avosairaanhoidon palvelujen käyttö. Teoksessa: A. Castaneda, S. Rask, P. Koponen, M. Mölsä, S. Koskinen (toim.). Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi. Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Raportti 61/2012.

Koponen P, Kuusio H, Keskimäki I. & Mölsä M. (2012 a). Hoidon tarve, sen tyydyttyminen ja tyytyväisyys palveluun lääkärin vastaanotolla. Teoksessa: A. Castaneda, S. Rask, P. Koponen, M. Mölsä, S. Koskinen (toim.). Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi. Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Raportti 61/2012.

Malin M. & Gissler M. (2006). Maahanmuuttajien terveys- ja sosiaalipalvelujen satavuus, laatu ja käyttö oikeudenmukaisuuden näkökulmasta. Teoksessa: J. Teperi, L. Vuorenkoski, K. Manderbacka, E. Ollila & I. Keskimäki (toim.). (2006). Hyvinvointivaltion rajat. Riittävät palvelut jokaiselle. Näkökulmia yhdenvertaisuuteen sosiaali- ja terveydenhuollossa. Helsinki: Stakes.

Peurala M, Perkiö-Mäkelä M, Leino T, Manninen P. & Husman K. (2010). Työterveyshuolto. Teoksessa: T. Kauppinen ym. (toim.). Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos.

Räsänen K. & Sauni R. (2013). Työterveyshuolto ja työsuojelun valvonta. Teoksessa: T. Kauppinen ym. (toim.). Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos.

14 YRITTÄJÄNÄ SUOMESSA

Auli Airila, Barbara Bergbom

- Yli 70 % tutkimukseen osallistuneista maahanmuuttajayrittäjistä oli miehiä ja yli puolet heistä kurditaustaisia.
- Maahanmuuttajayrittäjien yritykset olivat suhteellisen pieniä, ja ne sijoittuvat pääosin palvelualalle ja teollisuuteen.
- Valtaosa jatkaisi yritystoimintaansa, vaikka riittävä toimeentulo olisi muuten turvattu.
- Yrittäjät olivat hyvin tyytyväisiä työnsä sisältöön, ja he arvioivat työkykynsä hyväksi.
- Noin joka neljäs koki henkistä väsymystä vähintään muutaman kerran viikossa.

Maahanmuuttajataustaisten yrittäjien määrä Suomessa on kasvanut merkittävästi vuosina 1985–2010 (Joronen 2012). Tilastokeskus tilastoi Suomessa toimivat ulkomaan kansalaisten yritykset, joita oli vuonna 2011 noin 6 300 (Rajaniemi 2013). Mikäli maahanmuuttajataustaisiksi yrittäjiksi määritellään myös jo Suomen kansalaisuuden saaneet ulkomaan kansalaiset, oli maahanmuuttajataustaisten yrittäjien määrä vuonna 2009 noin 8 100 (Joronen 2012, 130). Eniten maahanmuuttajataustaisia yrittäjiä on Euroopan maista, kuten Venäjältä, Turkista ja Virosta tulleiden maahanmuuttajien joukossa (Joronen 2012, 104). Maahanmuuttajien yritystoimintaa, sen kehitystä ja siihen vaikuttaneita tekijöitä Suomessa on tarkasteltu kattavasti Tuula Jorosen (2012) väitöskirjatutkimuksessa, jossa hyödynnettiin niin tilasto-, rekisteri-, kysely- kuin haastatteluaineistoja. Laadullista tutkimusta Suomessa asuvista maahanmuuttajayrittäjistä on etenkin turkkilaisitaustaisista (Wahlbeck 2005; 2007; 2010)

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten maahanmuuttajayrittäjien tilannetta suomalaisessa työelämässä. Vaikka tietoa maahanmuuttajataustaisten yrittäjien yritystoiminnasta Suomessa on jo olemassa, tietoa on kuitenkin hyvin vähän maahanmuuttajayrittäjien työhyvinvoinnista, työkyvystä, henkisen ja fyysisen väkivallan kohteeksi joutumisesta sekä koetusta ulkomaalaistaustan tuomasta hyödyistä tai haitasta työssä. Maahanmuuttajayrittäjien tilannetta verrataan tässä luvussa sekä koko väestön yrittäjien⁹ että tämän samaisen tutkimuksen palkansaajien tilanteeseen niiltä osin, kun vertailutietoa on saatavissa.

⁹ Vertailuaineistona ovat Työ ja terveys 2009 -tutkimuksen yrittäjät (n = 241, joista miehiä oli 159 ja naisia 82).

14.1 Tutkimukseen osallistuneet yrittäjät

Yrittäjinä toimivia oli 70 henkilöä, mikä vastaa 12 prosenttia kaikista tutkimukseen osallistuneista työssä käyvistä venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisista maahanmuuttajista. Valtaosa yrittäjistä oli miehiä (71 %). Yrittäjänä toimiminen vaihteli huomattavasti maahanmuuttajaryhmittäin. Yrittäjistä yli puolet (61 %) oli kurditaustaisia, venäläistaustaisia oli 33 % ja somalialaistaustaisia ainoastaan 6 %. Yksikään somalialaistaustainen nainen ei toiminut yrittäjänä. Venäläistaustaisten yrittäjien joukossa oli suhteellisesti enemmän naisia kuin kurditaustaisten joukossa. (Taulukko 14.1.) Koska tutkimukseen osallistuneita yrittäjiä oli vähän, tarkastellaan tuloksia yhtenä kokonaisuutena eikä tehdä maahanmuuttajaryhmittäisiä tai sukupuolen mukaisia analyyssejä.

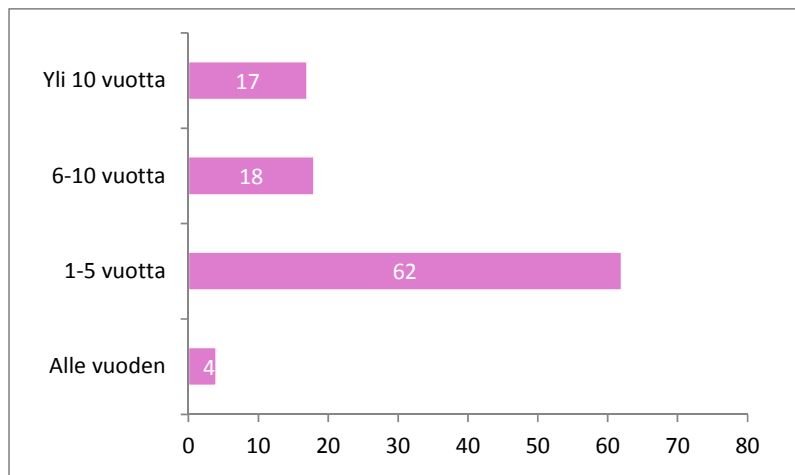
Taulukko 14.1. Maahanmuuttajataustaiset yrittäjät aineistossa (%).

	KAIKKI	VENÄJÄ	KURDI	SOMALI
Mies	71	39	86	100
Nainen	29	61	14	0
Yhteensä, %	100	100	100	100
Yhteensä, n	70	23	43	4

Vuonna 2010 kaikista Suomen maahanmuuttajataustaisista yrittäjistä 66 % oli miehiä ja 34 % naisia. Kuitenkin sukupuolijakauma vaihteli huomattavasti lähtömaan mukaan. (Joronen 2012, 105.) Tähän tutkimukseen osallistuneiden yrittäjien sukupuolirakenne oli varsin samansuuntainen kuin koko maan maahanmuuttajataustaisilla yrittäjillä. Kaikista vastaajista miehet toimivat naisia useammin yrittäjinä. Kuitenkin venäläistaustaisten ryhmässä naisten yrittäjäys oli miehiä yleisempää.

14.2 Maahanmuuttajien yritystoiminta

Valtaosa (62 %) tutkimukseen osallistuneista maahanmuuttajista oli toiminut yrittäjinä 1–5 vuotta. Reilu kolmannes oli ollut yrittäjänä vähintään kuusi vuotta. Alle vuoden toiminnassa olleita yrityksiä oli alle viisi prosenttia.



Kuva 14.1 Yritystoiminnan kesto Suomessa, maahanmuuttajayrittäjät (%).

Joka viidennessä yrityksessä oli ainoastaan yksi työntekijä, eli yrittäjä itse. Neljässä viidestä yrityksestä oli myös vähintään yksi muu työntekijä yrittäjän lisäksi, kuten kanssaryrittäjä, palkattua työvoimaa tai perheenjäsen ilman palkkaa. Lähes joka kolmannessa yrityksessä työskenteli yrittäjän perheenjäseniä, useimmiten yksi. Palkattua työvoimaa oli runsaassa puolessa (55 %) yrityksistä. Yritykset olivat henkilöstömäärältään varsin pieniä, kuten maahanmuuttajataustaisten yritykset ylipäätään Suomessa ovat (ks. Joronen 2012). Valtaosa (67 %) yrityksistä työllisti 2–4 henkilöä. Yrityksistä 6 % työllisti 5–8 henkeä ja 5 % 10–49 henkeä. Palkatun työvoiman määrä tutkimukseen osallistuneiden yrityksissä vastaa varsin pitkälti kaikkien Suomessa toimivien maahanmuuttajataustaisten yritysten tilannetta (ks. Joronen 2012, 108). Myös valtaosa kaikista Suomessa toimivista yrityksistä on pieniä yrityksiä (Tilastokeskus 2011).

Aiemmat tutkimukset osoittavat, että maahanmuuttajataustaisilla yrittäjillä yritystoiminnan aloittamiseen, kuten rahoituksen saantiin, asiakkaiden hankkimiseen tai veroasioihin, saattaa liittyä suurempia haasteita kuin kantaväestön yrittäjillä (Joronen 2012, 159). Tämän tutkimuksen maahanmuuttajayrittäjiltä kysyttiin, ovatko he käyttäneet eri tahojen tarjoamia ilmaisia tai maksullisia palveluita, kuten yritysten käynnistämisneuvontaa, rahoitusneuvontaa, kehittämispalveluita tai rekrytointipalveluita. Noin kolmannes (32 %) yrittäjistä ilmoitti käyttäneensä tällaisia yritystoimintaa tukevia palveluita. Erilaisia neuvontapalveluita hyödyntämättä jättäneiden osuus oli siis huomattavan suuri.

14.3 Maahanmuuttajayrittäjät eri toimialoilla

Vuonna 2006 lähes kolmannes kaikista Suomen maahanmuuttajien yrityksistä sijoittui tukku- ja vähittäiskaupan alalle. Noin viidennes yrityksistä toimi majoitus- ja ravintola-alalla ja saman verran liike-elämän palvelujen toimialalla. Teollisuus- tai rakennusalan yrityksiä oli noin 13 % (Joronen 2012, 108.) Aiempien tutkimusten mukaan maahanmuuttajien perustamat yritykset ovat ainakin osittain sijoittuneet eri toimialoille kuin koko väestön perustamat yritykset (Joronen 2012, 44). Esimerkiksi Forsanderin (2002) tutkimuksessa yleisimmät maahanmuuttajien yritysten toimialat olivat ravintola-, siivous-, tukkukauppa-, vähittäiskauppa- ja maatalousala. Myös Ruotsalaisen (2010) tutkimuksessa maahanmuuttajataustaiset yrittäjät sijoittuivat muita useammin ravintola-alalle ja siivouspalveluihin.

Myös maahanmuuttajaryhmien sisällä on eroja yritystoiminnan sijoittumisessa eri toimialoille. Esimerkiksi Jorosen (2012) tutkimus osoitti, että jonkinlainen etninen toimialoitainen keskittyminen maahanmuuttajien yrittäjyydessä on ilmeistä, ja eri kansalaisuusryhmät ovat perustaneet yrityksiä eri toimialoille. Jorosen mukaan osasyynä tähän on se, että yritystoiminnan aloittaneet ovat perustaneet yrityksensä samoihin markkinarakoihin kuin heidän aiemmin yritystoimintansa aloittaneet maanmiehensä. Toisaalta myös maahanmuuttajan koulutustausta, aikaisempi työkokemus sekä mahdollisuudet hyödyntää omaan kulttuuritaustaansa liittyviä tietoja ja taitoja sekä sosiaalisia verkostoja vaikuttavat maahanmuuttajayrittäjien toimialavalintoihin (mt. 155).

Tässä tutkimuksessa maahanmuuttajien sijoittumista eri toimialoille tarkasteltiin seitsemänluokkaisen toimialaluokituksen avulla. Maahanmuuttajien yritykset olivat selkeästi keskittyneet kahdelle toimialalle. Ensinnäkin maahanmuuttajataustaisia yrittäjiä oli huomattavan paljon palvelualalla (46 %), erityisesti majoitus- ja ravitsemuspalveluissa, mutta myös koulutuslalla ja muissa palveluissa, kuten järjestö- tai kampaamopalveluissa. Toinen suuri maahanmuuttajien toimiala oli teollisuus ja rakentaminen (36 %). Maahanmuuttajayrittäjiä toimi etenkin elintarviketeollisuudessa. Itse asiassa kaikki teollisuuden ja rakentamisen toimialan maahanmuuttajayritykset sijoittuivat teollisuuden toimialalle.

Tutkimuksemme osallistuneiden yritykset sijoittuvat varsin eri toimialoille kuin muun väestön yritykset. Kaupan alan yrittäjiä koko väestössä oli enemmän (15 % vs. 3 %), ja toisaalta muiden palveluiden toimialalla huomattavasti vähemmän (8 % vs. 46 %). Maahanmuuttajataustaisia yrittäjiä ei työskennellyt lainkaan myöskään maataloudessa tai terveys- ja sosiaalialalla toisin kuin koko väestön yrittäjiä. Koko väestön osalta maatalous muodostaa itse asiassa toiseksi suurimman toimialan heti teollisuuden ja rakentamisen jälkeen. Tutkimuksemme rajallisesta yrittäjien määrästä johtuen maahanmuuttajayritysten sijoittumista eri toimialoille maahanmuuttajaryhmittäin ei voitu tarkastella.

Taulukko 14.2. Yrittäjät toimialoittain (%).

	Yrittäjät	Suomi¹
Maatalous	0	17
Teollisuus ja rakentaminen	36	25
Kauppa	3	15
Terveys- ja sosiaaliala	0	5
Kuljetus ja varastointi	4	6
Muut palvelut	46	8
Muu toimiala	10	23
Yhteensä, %	100	100

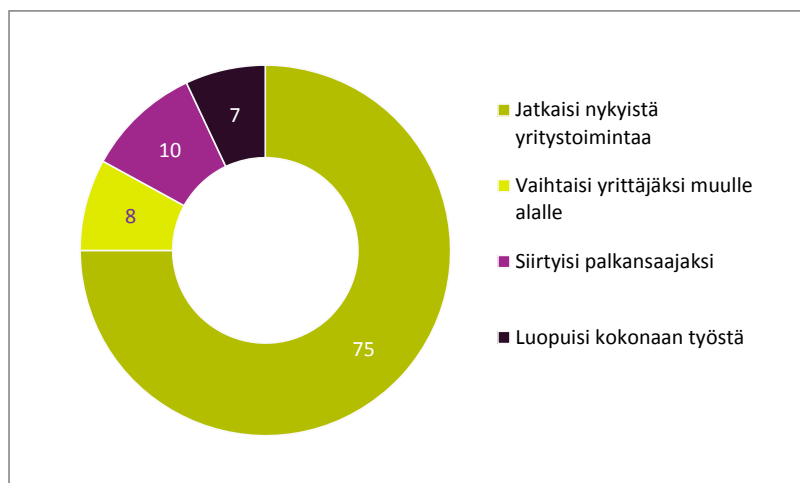
¹ Työ ja terveys 2009.

14.4 Yrittäjänä jatkaminen

Maahanmuuttajien yrittäjäaktiivisuuden on osoitettu Suomessa olevan suurempaa kuin muulla väestöllä. Tässä tutkimuksessa yrittäjien osuus kaikista työllisistä oli 12 %, kun koko väestöstä yrittäjien osuus työllisistä oli vuosina 2001–2010 noin 10 % (Joronen 2012, 105). Maahanmuuttajien korkea työttömyys on yksi syy maahanmuuttajien muuta väestöä yleisempään yrittäjänä toimimiseen, ja myös niin sanottuun vastentahtoiseen yrittäjyyteen (Joronen 2012). Myös Wahlbeckin (2007, 2010) tutkimukset turkkilaisista kebabyrittäjistä osoittavat, että keskeinen syy yrittäjyyteen ryhtymiseen on maahanmuuttajien kohtaamat ongelmat suomalaisilla työmarkkinoilla. Itsensä työllistäminen yrittäjyyden kautta onkin tyypillisesti yleistä heikommin muutoin työllistyvillä maahanmuuttajilla (Joronen 2007). Aiempien kansallisten ja kansainvälisten tutkimusten mukaan maahanmuuttajien yrittäjyydsmotiivit ovatkin liittyneet etenkin maahanmuuttajien työllistymisongelmiin tai uralla etenemisen vaikeuksiin (Joronen 2012, 43). Maahanmuuttajabarometrissa (2013) maahanmuuttajataustaisista yrittäjistä joka neljäs ilmoitti yrittäjäksi ryhtymiseksi syyn olleen se, ettei ollut saanut muualta koulutustaan vastaavaa työtä.

Tässä tutkimuksessa tiedusteltiin maahanmuuttajayrittäjien halukkuutta jatkaa yritystoimintaansa, mikäli he saisivat muutoin riittävän toimeentulon. Merkittävä enemmistö (75 %) yrittäjistä jatkaisi nykyistä yritystoimintaansa, vaikka taloudellinen tilanne olisi muulla tavalla turvattu. Vajaa 10 % arvioi siirtyvänsä yrittäjäksi jollekin toiselle toimialalle, kun taas joka kymmenes arveli siirtyvänsä yrittäjästä palkansaajaksi. Tulokset antavat viitteitä

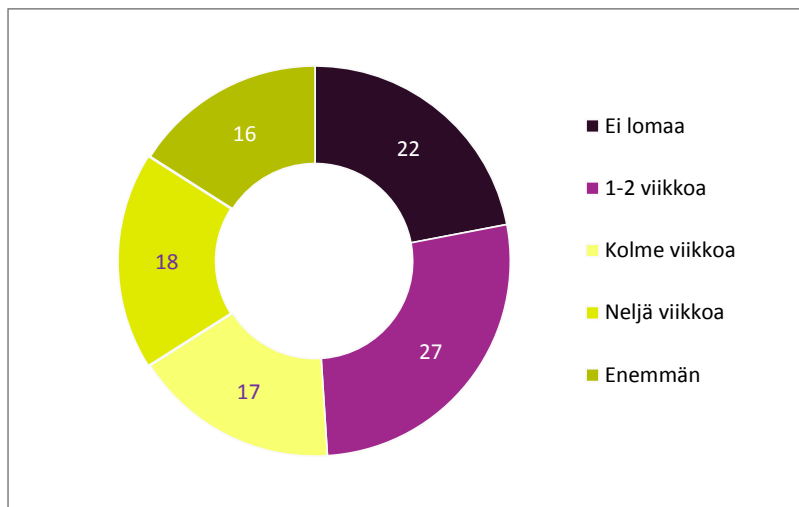
siitä, että maahanmuuttajayrittäjät ovat sitoutuneita omaan yrittäjyyteensä, eikä suurta vetoa yrittäjyydestä pois näyttäisi olevan. Vastaavaan tulokseen päädyttiin myös naisyrittäjien hyvinvointia tarkastelevassa tutkimuksessa (Palmgren ym. 2010). Tutkimukseen osallistuneista naisyrittäjistä yli 70 % jatkaisi nykyistä yritystoimintaansa, vaikka riittävä toimeentulo olisi muuten turvattu. Ainoastaan 4 % kyseiseen kyselyyn vastanneista olisi valmis siirtymään yrittäjäksi jollekin muulle alalle.



Kuva 14.2. Yrittäjänä jatkaminen, jos riittävä toimeentulo on muutoin turvattu (%).

14.5 Työajat ja loman pitäminen

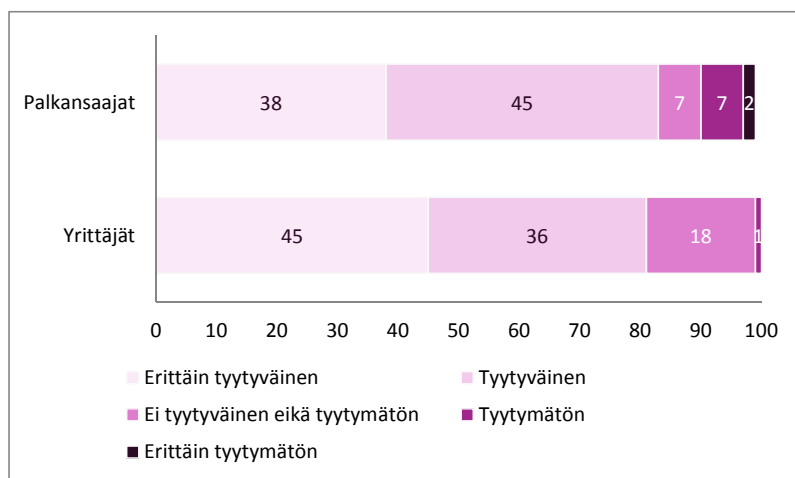
Maahanmuuttajayrittäjien sitoutumisesta työhön ja yrityksensä ylläpitämiseen kertoo myös tehtyjen työpäivien määrä sekä loman viettäminen. Joka kolmas yrittäjä ilmoitti työskentelevänsä yrityksessään viikon jokaisena päivänä. Joka kymmenes ilmoitti työskentelevänsä kuutena päivänä viikossa ja 51 % viitenä päivänä viikossa. Huomattava osa yrittäjistä oli pitänyt myös varsin vähän lomaa kuluneen 12 kuukauden aikana. Lähes puolet maahanmuuttajayrittäjistä ilmoitti pitäneensä lomaa korkeintaan kaksi viikkoa ja joka viides (22 %) ilmoitti, ettei ole pitänyt lainkaan lomaa. Liiallinen työnteko ja loman vähäisyys voi heijastua maahanmuuttajayrittäjien hyvinvointiin ja työkykyyn, mitä tarkastellaan seuraavaksi.



Kuva 14.3. Loman pitäminen viimeisen 12 kk:n aikana (%).

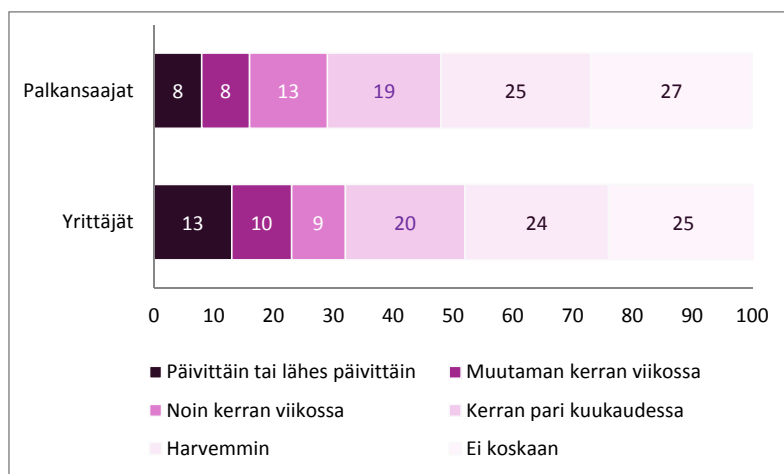
14.6 Yrittäjien työhyvinvointi

Valtaosa (81 %) maahanmuuttajayrittäjistä oli erittäin tai melko tyytyväinen työnsä sisältöön. Työnsä sisältöön tyytyväisten maahanmuuttajayrittäjien osuus oli siten samalla tasolla kuin tutkimukseen osallistuneilla palkansaajilla (Kuva 14.4). Kun tarkastellaan työnsä sisältöön tyytymättömien osuutta, on palkansaajissa enemmän tyytymättömiä kuin yrittäjissä (9 % vs. 1 %). Tulos osoittaa, että maahanmuuttajat ovat tyytyväisiä omaan yrittäjyyteensä ja yrittäjänä toimimiseen. Samoin vahvistusta tyytyväisyydestä työhön antaa se, että maahanmuuttajataustaisista yrittäjistä 93 % arvioi työnsä vastavan nykyistä osaamistaan. Palkansaajasta tätä mieltä oli 79 %.



Kuva 14.4. Tyytyväisyys työtehtävien sisältöön, yrittäjät ja palkansaajat (%).

Yritystoiminnan raskaus ilmenee kuitenkin tarkasteltaessa maahanmuuttajayrittäjien kokemaa henkistä väsymystä. Yrittäjistä liki neljännes ilmoitti kokevansa henkistä väsymystä työssään vähintään muutaman kerran viikossa. Palkansaajista näin koki 16 %. Toisaalta lähes puolet kummassakin ryhmässä ilmoitti kokevansa henkistä väsymystä ainoastaan harvoin tai ei koskaan. (Kuva 14.5.)



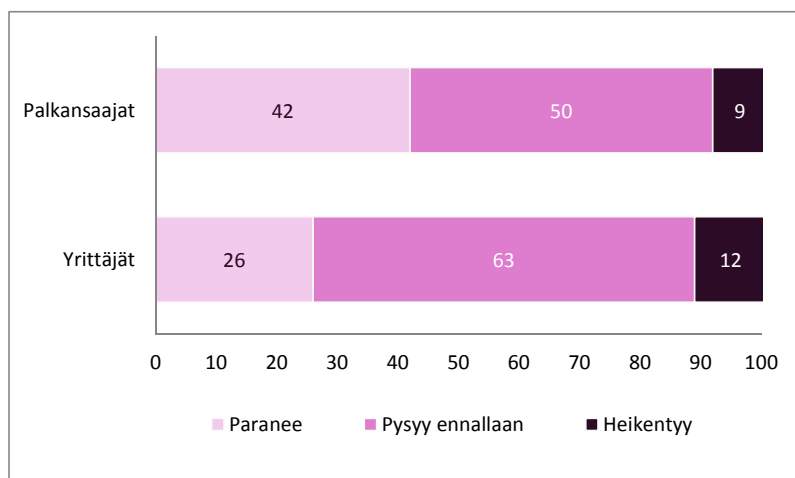
Kuva 14.5. Henkinen väsyminen töihin lähtiessä, yrittäjät ja palkansaajat (%).

Työkykynsä maahanmuuttajataustaiset yrittäjät arvioivat hyväksi. Valtaosa yrittäjistä (88 %) piti itseään täysin työkykyisenä. Osittain työkykyiseksi itsensä arvioi joka kymmenes yrittäjä. Yrittäjien arvio omasta työkyvystään vastaa tutkimukseen osallistuneiden palkansaajien arviota omasta työkyvystään.

Taulukko 14.3. Koettu työkyky, yrittäjät ja palkansaajat (%).

	Yrittäjät	Palkansaajat
Täysin työkykyinen	88	89
Osittain työkykyinen	11	9
Täysin työkyvytön	1	1
Yhteensä, %	100	100

Arviossaan oman työkykynsä kehittymisestä seuraavan kahden vuoden aikana yrittäjät olivat kuitenkin palkansaajia pessimistisempiä. Kun palkansaajista 42 % arvioi työkykynsä paranevan seuraavan kahden vuoden aikana, arvioi yrittäjistä näin tapahtuvan joka neljäs (26 %). Tämä voi ainakin osittain selittyä sillä, että maahanmuuttajataustaisista yrittäjistä suuri osa oli kurditaustaisia, jotka ylipäättään arvioivat työkykynsä selkeästi huonommaksi kuin venäläis- ja somalialaistaustaiset maahanmuuttajat (Bergbom ym. 2012). Kuitenkin työkykynsä heikentyväksi arvioivien osuus oli liki sama palkansaajilla ja yrittäjillä (9 % ja 12 %).



Kuva 14.6. Arvio oman työkyvyn kehittymisestä kahden vuoden kuluessa, yrittäjät ja palkansaajat (%).

Pienyrittäjät työskentelevät huomattavan osan työajastaan yksin, mikä voi olla henkisesti kuormittavaa ja altistaa myös uhkailun ja väkivallan kohteeksi joutumiselle. Maahanmuuttajataustaisilta yrittäjiltä tiedusteltiin, ovatko he viimeisen 12 kuukauden aikana joutuneet töissä tai matkallaan töihin tai töistä pois uhkailun tai fyysisen väkivallan kohteeksi. Uhkailua ilmoitti kokeneensa 8 % yrittäjistä. Uhkailun kokeminen oli merkittävästi yleisempää kuin kantaväestön yrittäjillä (2 %). Fyysisen väkivallan kohteeksi oli joutunut tutkimuksen mukaan 1 % maahanmuuttajataustaisista yrittäjistä, mikä vastaa koko väestön yrittäjien tilannetta.

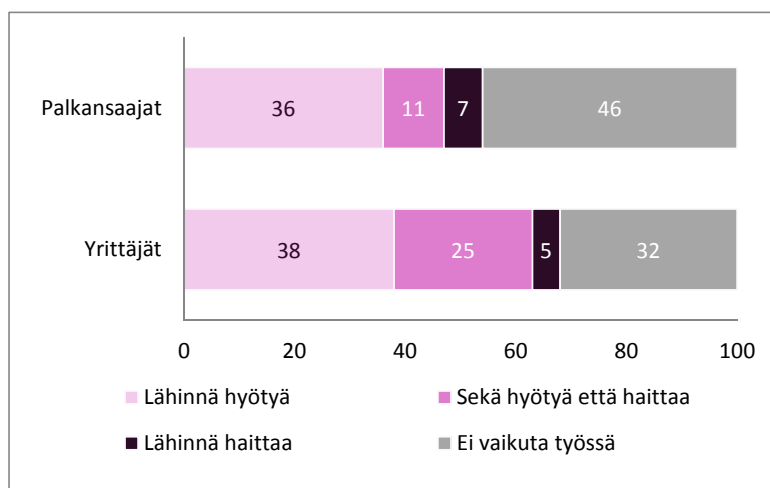
Taulukko 14.4. Uhkailu ja fyysinen väkivalta työssä, yrittäjät (%).

	YRITTÄJÄT	SUOMI ¹
Kokenut uhkailua	8	2
Kokenut fyysistä väkivaltaa	1	1

¹ Työ ja terveys 2009.

14.7 Koettu ulkomaalaistaustan tuoma hyöty

Aiemmissa tutkimuksissa on osoitettu, että maahanmuuttajatausta voi joiltakin osin vaikeuttaa yritystoiminnan käynnistämistä ja ylläpitämistä Suomessa. Esimerkiksi kielitaidon tai inhimillisen ja sosiaalisen pääoman puute voi heikentää maahanmuuttajataustaisten yrittäjien yritystoimintaa (Juvonen 2012, 192). Tässä tutkimuksessa selvitimme, kokevatko maahanmuuttajataustaiset yrittäjät oman ulkomaalaistaustansa vaikuttavan myönteisesti vai kielteisesti työssään. Lähes 40 % yrittäjistä arvioi ulkomaalaistaustastaan olevan työssään lähinnä hyötyä. Liki yhtä moni palkansaaja (36 %) oli tätä mieltä. Kolmannes (32 %) yrittäjistä oli sitä mieltä, ettei ulkomaalaistausta vaikuta työssä. Palkansaajista tätä mieltä oli lähes puolet (46 %). Joka neljäs yrittäjistä arvioi ulkomaalaistaustastaan olevan sekä hyötyä että haittaa työssään, ja vain harva (5 %) arvioi siitä olevan pelkästään lähinnä haittaa.



Kuva 14.7. Koettu ulkomaalaistaustan tuoma hyöty, yrittäjät ja palkansaajat (%).

14.8 Pohdinta

Tämän artikkelin tavoitteena oli selvittää venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten maahanmuuttajien yrittäjyyttä Suomessa. Koska tutkimukseen osallistuneita yrittäjiä oli vähän, ei maahanmuuttajaryhmittäisiä ja sukupuolenmukaisia analyysejä ollut mahdollista

tehdä. Valtaosa tutkimukseen osallistuneista yrittäjistä oli kurditaustaisia. Venäläistaustaisia yrittäjiä aineistossamme oli selvästi vähemmän verrattuna heidän osuuteensa Suomen ulkomaalaistaustaisista yrittäjistä. Somalialaistaustaisia yrittäjiä tutkimukseen osallistui hyvin vähän. Tutkimuksemme tulokset kertovatkin siten lähinnä kurditaustaisista yrittäjistä, eikä tuloksia voi yleistää koskemaan kaikkia tutkimuskohteena olleita ryhmiä tai ylipäätään maahanmuuttajataustaisia yrittäjiä Suomessa.

Maahanmuuttajien yrittäjäaktiivisuus vaihtelee maahanmuuttajaryhmittäin. Esimerkiksi kurditaustaisten miesten korkea yrittäjäaktiivisuus ja vastaavasti somalialaistaustaisten muita vähäisempi yrittäjäaktiivisuus on osoitettu myös aiemmissa tutkimuksissa (esim. Joronen 2012). Joronen (2012) on arvellut, että riippumatta heikosta työmarkkina-asemasta somalialaistaustaiset eivät ole hakeutuneet yrittäjiksi heihin kohdistuneista ennakokuluista ja syrjinnästä johtuen. Yrittäjyysaktiivisuuden taso saattaakin johtua muista kuin suoranaisesti maahanmuuttajaryhmiin liittyvistä tekijöistä. Esimerkiksi Wahlbeck (2005) korostaa, että maahanmuuttajien yrittäjyyden taustalla voivat olla muutkin kuin etniseen ryhmään tai tiettyihin kulttuurisiin piirteisiin liittyvät tekijät. Rakenteelliset tekijät, kuten työttömyys ja syrjintä voivat ohjata maahanmuuttajia yritystoimintaan, ei niinkään sisäinen halu yrittäjyyteen. Toisaalta tämän tutkimuksen tulokset osoittavat maahanmuuttajataustaisten yrittäjien olleen sitoutuneita yrittäjänä toimimiseen ja halukkaita jatkamaan toimintaansa, vaikka heidän toimeentulonsa olisi muulla tavoin turvattu – tosin itse yrittäjäksi ryhtymisen motiiveja ei selvitetty.

Tutkimukseemme osallistuneiden maahanmuuttajien yritykset olivat henkilöstömäärältään varsin pieniä, ja palkattua työvoimaa niissä oli vähän. Yritykset olivat keskittyneet erityisesti palvelualalle ja teollisuuteen. Näiltä osin tutkimuksemme osallistuneiden maahanmuuttajaomisteisten yritysten profiili vastaa pitkälti Suomessa toimivien maahanmuuttajayritysten profiilia. Toisaalta maahanmuuttajataustaiset yritykset sijoittuivat osittain eri toimialoille kuin kantaväestön yritykset. Maataloudessa ja sosiaali- ja terveysalalla ei ollut lainkaan maahanmuuttajataustaisia yrityksiä, ja kaupan alalla ainoastaan vähän. Mahdollisesti maahanmuuttajataustaiset yrittäjät ovat näillä toimialoilla jääneet ilman tukipalveluita tai heillä ei ole ollut tarvittavia verkostoja tai resursseja yritystoiminnan käynnistämiseen. Ylipäätään maahanmuuttajataustaiset yrittäjät käyttivät varsin vähän erilaisia neuvontapalveluita. Yritysneuvontapalveluista tiedottamiseen maahanmuuttajille on siten hyvä panostaa. Kuitenkin merkittävä osa yrittäjistä oli onnistunut jatkamaan yritystoimintaansa usein kriittisenä pidetyn kolmen vuoden jälkeen (vrt. Joronen 2012, 132), ja halukkuus yrittäjänä jatkamiseen vaikutti vahvalta.

Maahanmuuttajataustaiset yrittäjät vaikuttivat myös tyytyväisiltä työnsä sisältöön ja kokivat työkykynsä hyväksi. Toisaalta yrittäjät tekivät töitä paljon ja viettivät vähän lomaa, mikä voi heijastua henkisen väsymyksen tunteeseen, joka yrittäjillä olikin korkeammalla tasolla kuin palkansaajilla. Myös työkykynsä kehittymiseen yrittäjät suhtautuivat jonkin

verran kriittisemmin kuin palkansaajat. Muutoin erot palkansaajien ja maahanmuuttajataustaisten yrittäjien välillä olivat vähäisiä.

Uhkailua työssään maahanmuuttajataustaiset yrittäjät kokivat useammin kuin kantaväestön yrittäjät. Toisaalta aiemmat tutkimukset osoittavat, että yritysten toimialaan tai paikalliseen toimintaympäristöön liittyvät tekijät selittävät enemmän eroja kuin tiettyyn maahanmuuttajaryhmään tai kantaväestöön kuuluminen (ks. Joronen 2012, 40). Jatkossa olisikin syytä selvittää suuremman aineiston avulla, mitkä tekijät vaikuttavat maahanmuuttajayrittäjien työhyvinvointiin ja erilaisiin hyvinvoinnin uhkatekijöihin. Tämän tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että Suomessa on jonkin verran maahanmuuttajataustaisia yrittäjiä, jotka tekevät töitä hyvin paljon ja ovat vaarassa uupua työtaakan takia. Toisaalta Suomessa on myös paljon maahanmuuttajataustaisia yrittäjiä, jotka kokevat henkistä väsymystä työnsä takia vain harvoin ja pitävät omaa työkykyään vähintään hyvänä.

Lähteet

Bergbom B, Väänänen A, Toivanen M. & Koskinen S. (2012). Työkyky. Teoksessa: A. E. Castaneda, S. Rask, P. Koponen, M. Mölsä & S. Koskinen. Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi: Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. Raportti 61/2012. Helsinki: Terveystieteen ja hyvinvoinnin laitos. 208–212.

Forsander A. (2002). Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Helsinki: Väestöntutkimuslaitos, Väestöliitto.

Joronen T. (2012). Maahanmuuttajien yrittäjyys Suomessa. Helsingin kaupungin tietokeskus, tutkimuksia 2012:2. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.

Joronen T. (2007). Työmarkkinoiden monenlaiset maahanmuuttajanaiset. Haaste suomalaiselle sukupuolijärjestelmälle. Teoksessa: T. Martikainen & M. Tiilikainen (toim.). Maahanmuuttajanaiset: kotoutuminen, perhe ja työ. Helsinki: Väestöliitto. 285–311.

Maahanmuuttajabarometri 2012 (2013). TEM-raportteja 11/2013. Loppuraportti. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Palmgren H, Kaleva S, Jalonen P. & Tuomi K. (2010). Naisyrittäjien hyvinvointi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 5/2010. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Rajaniemi J. (2013). Ulkomaalaistaustaiset yritykset lisääntyneet taantumasta huolimatta. Tieto ja trendit 4-5/2013. Helsinki: Tilastokeskus.

Ruotsalainen K. (2010). Ulkomaalaisten yrittäjyys yleisempää kuin muun väestön. Tieto ja trendit 7/2010. Helsinki: Tilastokeskus. 30–32.

Tilastokeskus (2011). Yritysrekisterin vuositilasto 2010. Suomen virallinen tilasto. Helsinki: Tilastokeskus.

Wahlbeck Ö. (2010). Kebabyrittäjät – välittäjävähemmistö? Teoksessa: S. Wrede & C. Nordberg (toim.). Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Gaudeamus.

Wahlbeck Ö. (2005). Turkkilaiset maahanmuuttajat yrittäjinä Suomessa. Paikallinen ja transnationaali sosiaalinen pääoma. Janus, 13, 39–53.

Wahlbeck Ö. (2007). Work in the kebab economy: A study of the ethnic economy of Turkish immigrants in Finland. Ethnicities 7, 543–563.

15 MAAHANMUUTTAJIEN TILANTEEN MONITAHOISUUS SUOMALAISESSA TYÖELÄMÄSSÄ

Ari Väänänen, Minna Toivanen, Auli Airila

Maahanmuuttajien myönteinen kiinnittyminen työhön, työhyvinvointi, työn ja perhe-elämän onnistunut yhteensovittaminen, työssä pysyminen ja työssä eteneminen ovat keskeisiä tulevaisuuden haasteita Suomessa. Kuitenkaan Suomessa ei ole tähän asti ollut saatavilla laajoihin kvantitatiivisiin aineistoihin pohjautuvaa, suurista maahanmuuttajaryhmistä kerättyä tietoa siitä, miten työelämään jo siirtyneet maahanmuuttajat voivat, millaiset työolosuhteet heitä ympäröivät ja millaisia ovat heidän keskeiset työhyvinvointiaan uhkaavat riskitekijät 2010-luvun suomalaisessa työelämässä. Aiemmat Suomessa toteutetut tutkimukset maahanmuuttajista työelämässä on tehty pääosin laadullisin menetelmin (esim. Pitkänen 2005, Sippola 2008, Suutari 2005, Tiilikainen 2008, Trux 2000). Määrällisiä menetelmiä ja rekisteriaineistoja on Suomessa hyödynnetty lähinnä maahanmuuttajien työllistymisen tutkimuksessa (esim. Forsander 2007, Joronen 2007, Sarvimäki ym. 2008). Kvantitatiivisissa maahanmuuttajiin kohdistuvissa työhyvinvointitutkimuksissa taas aineistot ovat olleet usein joko toimialakohtaisia tai pienehköjä ja/tai taustaltaan erityyppiset maahanmuuttajaryhmät on analysoitu yhdessä (esim. Vartia ym 2007).

Tämä tutkimus perustui laajaan, määrälliseen aineistoon, mikä mahdollisti tutkimukseen osallistuneiden maahanmuuttajaryhmien väestöpohjaisen tarkastelun. Näin luotiin kattavaa kuvaa venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten maahanmuuttajien tilanteesta suomalaisessa työelämässä. Työssä käyvien ohella kartoitettiin myös työelämän ulkopuolella toimivien tilannetta etenkin liittyen työllistymisen taustalla oleviin tekijöihin.

15.1 Myönteisiä havaintoja

Tutkimus osoitti, että hyvin suurelle osalle tutkimukseen osallistuneista maahanmuuttajista työ oli erittäin tärkeä osa elämää. Monet maahanmuuttajista myös kokivat, että kanta-väestöstä poikkeavasta taustasta oli työssä pikemmin hyötyä kuin haittaa. Huomattavan suuri osa toisaalta näki, ettei ulkomaalaistausta vaikuttanut lainkaan työssä, ei kielteisesti eikä myönteisesti. Myöskään perinteiset sukupuoliroolit eivät olleet jarruna työmarkkina-

aktiivisuudelle: selkeä enemmistö sekä miehistä että naisista suhtautui tasa-arvoisesti naisten työssäkäyntiin.

Työpaikan olosuhteet olivat monilta osin hyvät. Valtaosa oli tyytyväisiä esimiehensä toimintaan ja koki saavansa tarvittaessa tukea ja apua esimieheltään. Useimmat pitivät esimiestään oikeudenmukaisena ja tasapuolisena sekä kokivat, että hän kannustaa työntekijöitä kehittymään. Enemmistö arvioi maahanmuuttajien kohtelun työpaikalla olevan tasapuolista muihin työntekijöihin verrattuna. Noin puolet piti työyhteisöään erittäin avoimena ja että siinä voidaan keskustella ristiriidoista rakentavasti ja että erilaiset näkemykset huomioidaan. Lisäksi koettiin, että työtovereilta saatiin tukea laajalti.

Lisäksi suuri enemmistö tutkimukseen osallistuneista oli tyytyväisiä työhön perehdyttämiseensä, kuten siihen, miten heidät oli opastettu työtehtäviinsä, kuinka heille oli kerrottu työpaikan työaika- ja poissaolosäännöksistä sekä toimintatavoista mahdollisissa kiusaamistilanteissa. Nämä tulokset vastaavat eräitä aiempia havaintoja muista maista. Esimerkiksi Tanskassa toteutetussa siivoojatutkimuksessa havaittiin, että maahanmuuttajataustaiset työntekijät arvioivat monia työn psykososiaalisia tekijöitä myönteisemmin kuin heidän tanskalaista syntyperää olevat työtoverinsa (Olesen ym. 2011).

Myös työhyvinvoinnin osalta tulokset olivat myönteisiä. Tyytyväisyys työhön oli laajaa kaikissa ryhmissä. Tutkituista ryhmistä etenkin kurdi- ja somalialaistaustaiset olivat innostuneita työssä ja kokivat työn iloa selkeästi muuta väestöä enemmän. Kun kysyttiin halua lopettaa työnteko, mikäli se olisi taloudellisesti mahdollista, niin huomattava enemmistö ilmoitti olevansa halukas jatkamaan työntekoa myös siinä tapauksessa, ettei se olisi taloudellisesti välttämätöntä. Samansuuntainen tulos saatiin myös niiltä maahanmuuttajayrittäjiltä, joiden keskuudessa on arveltu olevan paljon niin sanottuja pakkoyrittäjiä. Ylivoimainen enemmistö maahanmuuttajataustaisista yrittäjistä olisi valmis jatkamaan yritystoimintaa, vaikka toimeentulo olisi muutoin turvattu.

Tilanne ei täysin vastaa muualta Euroopasta saatuja havaintoja. Esimerkiksi saksalaisessa matalapalkka-aloille paikantuneessa tutkimuksessa havaittiin, että maahanmuuttajilla työpaikan sosiaalisiin suhteisiin liittyvä stressi oli korkeammalla tasolla kuin kantaväestön työntekijöillä (Hoppe 2011). Edellä mainitussa siivoojatutkimuksessa puolestaan maahanmuuttajataustaisten siivoojien hyvinvointi ei yltänyt kantaväestöä edustaneiden siivoojakollegoiden tasolle (Olesen 2011). Erot tuloksissa saattavat viitata siihen, että omassa tutkimushankkeessamme niin tutkitut työolosuhteet kuin tutkimukseen osallistuneet ryhmät erosivat näistä ulkomaisista tutkimuksista, joissa selvitettiin lähinnä matalan sosioekonomisen aseman omaavien maahanmuuttajien työolosuhteita ja hyvinvointia osin erilaisessa kansallisessa kontekstissa.

Kokonaisuutena tähän tutkimukseen osallistuneiden maahanmuuttajien kokemukset ja asenteet työelämää kohtaan olivat pääsääntöisesti muuta väestöä myönteisempiä. Erityi-

sesti vaikeista oloista tulevat ryhmät kokivat työn sisällöt ja työolosuhteet vähintään hyviksi. Näyttääkin siltä, että maahanmuuttajien työssä ja työolosuhteissa on paljon hyvää ja heidän kokemuksensa suomalaisesta työelämästä varsin rohkaisevia. Tämän voi nähdä myönteisenä signaalina monille tahoille, jotka pohtivat esimerkiksi monikulttuuristen työpaikkojen kehittämistä tai harkitsevat maahanmuuttajien rekrytointia.

15.2 Varjoja työelämässä

Maahanmuuttajat kohtaavat työelämässä myös epäkohtia. Aiemman tutkimuksen mukaan esimerkiksi maahanmuuttajien erityisosaaminen ja aikaisempi koulutus jäävät usein hyödyntämättä, ja työelämässä monen on vaikea edetä koulutustaan ja kykyjään vastaavaan työhön (esim. Forsander 2000, Forsander ym. 2004, Forsander & Alitolppa-Niitamo 2000, Kyhä 2011, Pohjanpää ym. 2003). Tämä voi olennaisesti heikentää heidän työmotivaatiotaan ja hyvinvointiaan (ks. esim. Trux 2000, Vartia ym. 2007). Tässä tutkimuksessa havaitsimme, että osalla tutkittavista oma osaaminen ja työtehtävät eivät vastanneet toisiaan. Enemmistö tutkimukseen osallistuneista arvioi, että omat tiedot ja taidot riittäisivät tämänhetkistä vaativimpiinkin tehtäviin. Aiemmin on myös vastaavalla tavalla havaittu, että Suomessa esimerkiksi somalialaisten ja korkeasti koulutettujen venäläisten osaamista ei ole pystytty täysimääräisesti hyödyntämään (Joronen 2005).

Eräissä kotimaisissa tutkimuksissa heikon kielitaidon on havaittu olevan ongelmallinen tekijä työssä ja työllistymisessä (Pitkänen 2005, Sutela 2005, Vartia ym. 2007). Vaikka monien mielestä kielitaito ei ollut kynnyskysymys heidän kohdallaan työelämässä, on kaksi seikkaa, jotka on hyvä huomioida tässä yhteydessä. Koulutetuimmat venäläistauksaiset maahanmuuttajat raportoivat eniten ongelmia käytännön työssä kielitaidon osalta, ja toisaalta työelämän ulkopuolella olevat kokivat kielitaitonsa olevan selkeästi heikomalla tasolla kuin työssä käyvät. Nämä tulokset kuvaavat kahta erilaista ilmiökenttää kielitaidon ympärillä. Yhtäällä on koulutettuja maahanmuuttajia, jotka kokevat usein varsin hyvänkin kielitaitonsa olevan riittämätön kielellistä osaamista vaativissa työtehtävissä. Toisaalta on varsin heikon suomen tai ruotsin kielen taidon omaavia, joiden on ylipäättään vaikea integroitua työelämään, koska heidän kielitaitonsa ja/tai muut perusvalmiudet ovat heikot. Näiden ryhmien ulkopuolella on lisäksi muun muassa erilaisia ulkomaisia ammattilaisia, jotka saattavat asua vuosia Suomessa oppimatta kumpaakaan pääkielistä englannin käytön takia. Tässä yhteydessä on syytä muistaa, että tähän tutkimukseen osallistuneet maahanmuuttajat olivat asuneet maassa varsin kauan. Kielikysymykset ovat yleensä ottaen oleellisempia lyhyen aikaa maassa asuneille. Monissa töissä kielen osaamisen perustaso voi kuitenkin riittää, ja työ ei sinällään edellytä pitkälle edennyttä kielitaitoa.

2000-luvun alkuvuosina on raportoitu, että maahanmuuttajien asema työpaikalla on epävakampi kuin suomalaisten: määräaikaiset työsuhteet, osa-aikatyö ja etenkin naisilla työuran rikkonaisuus ovat olleet yleisiä (Forsander ym. 2004, Forsander 2007, Sutela 2005). Tässä tutkimuksessa tulokset olivat samansuuntaisia. Määräaikaiset työsuhteet ja keikkaluonteiset työt olivat yleisempiä kuin koko väestössä kaikissa tutkimukseen osallistuneissa ryhmissä. Kaikissa ryhmissä sekä miehet että naiset tekivät osa-aikatyötä useammin kuin koko väestön miehet tai naiset. Noin joka kymmenes maahanmuuttaja teki kahta työtä. Lisäksi työssä käyvät palkansaajat jäivät koko väestön palkansaajia useammin työterveyshuollon palvelujen ulkopuolelle. Nämä tulokset kertovat useiden ryhmien sijoittuvan työmarkkinoilla muuta väestöä useammin heikompiosaiten segmenttiin, jossa työtä leimaa keskimäärästä useammin epävakaus, heikompi palkkataso ja reaktiivinen suhde työn tarjontaan.

Samalla on kuitenkin syytä muistaa, että niin näiden tutkittujen ryhmien sisällä kuin erilaisten maahanmuuttajaryhmien välillä on jyrkkiä eroja työn sisällöissä ja työstä saatavissa palkkioissa. Voidaankin sanoa, että vaikka niin sanottu prekariaattiasema on maahanmuuttajilla yleisempi suomalaisilla työmarkkinoilla, niin silti on olemassa maahanmuuttajaryhmiä ja osakulttuureita, joissa työt ovat erittäin kiinnostavia ja työn luontaisetudet korkealla tasolla (ks. myös Katainen 2009).

Kaikkiaan voidaan todeta, että tutkimukseen osallistuneiden maahanmuuttajien työmarkkinatilanteen ongelmat liittyivät lähinnä työn tekemisen reunaehtoihin ja objektiivisiin raameihin. Itse työ, työyhteisö ja työpaikan suhteet sen sijaan koettiin hyvin myönteisiksi. (Vrt. Alho 2010.)

15.3 Maahanmuuttajien moninaisuus työelämässä

Keskeinen havainto tutkimuksessamme oli maahanmuuttajien ja heidän asemansa moninaisuus suomalaisilla työmarkkinoilla ja työpaikoilla.

Työllisyys oli kaikissa osallistuneissa ryhmissä alemmalla tasolla kuin koko väestöllä. Kiinnostavaa kuitenkin on, että maahanmuuttajaryhmiä erotti toisistaan jopa työttömyyttä enemmän muu toiminta, kuten opiskelu ja lastenhoito. Etenkin kurdi- ja somalialaistaustaisten naisten ryhmässä oli suhteellisen paljon henkilöitä, jotka olivat opiskelijoita tai kotona lapsia hoitavia, kun taas venäläistaustaiset naiset olivat harvoin kotona lasten hoidon takia tai opiskelemassa. Suuri lapsimäärä selittää osaltaan etenkin somalialaistaustaisten naisten kotona oloa, osittain myös varsin laaja yksinhuoltajien määrä ja suhteellisen nuori ikärakenne. Työn ja muun elämän välisen dynamiikan kannalta kiinnostava

yksittäinen havainto oli, että venäläistaustaiset miehet ja naiset olivat selkeästi muita osallistuneita ryhmiä useammin sitä mieltä, että miehellä on ensisijainen vastuu perheen toimeentulosta. Tämän voisi olettaa myös suuntaavan heitä sukupuolittain erilaisille elämänurille.

Työelämässä maahanmuuttajien toiminta sijoittui osin erilaisille aloille ja tehtäviin. Venäläistaustaiset miehet työskentelivät erityisesti teollisuuden ja rakentamisen alueella, kun taas naiset olivat erilaissa asiantuntijatehtävissä sekä palvelu- ja hoitoaloilla. Vastaavasti kurdinaisista monet olivat palveluammateissa, myynnissä ja hoitotyössä, miehistä lähes kolmannes toimi yrittäjinä. Somalialaistaustaisille kuljetus- ja varastointityöt sekä terveys- ja sosiaalialan työt olivat yleisimpiä. Toisin kuin esimerkiksi kurdit, hyvin harvat somalialaistaustaiset toimivat yksityisellä sektorilla. Tällaista etnisesti ja kulttuurisesti spesifiä sijoittumista voi selittää osaltaan koulutus- ja kielitausta. Esimerkiksi venäläistaustaisista kolmella neljästä oli lukiotausta, mutta muiden ryhmien peruskoulutuksen taso oli selkeästi matalampi. On myös ilmeistä, että tietyistä kulttuurista tulevat ovat tottuneet jo lähtömaassaan toimimaan tietyssä roolissa työmarkkinoilla. Esimerkiksi kurdimiehistä monet olivat jo lähtömaassaan toimineet yrittäjinä, vaikkeivät välttämättä juuri samalla alalla (ks. Wahlbäck 2007). Myös sosiaalisesti ja kulttuurisesti eriytyneet verkostot Suomessa voivat osaltaan selittää sijoittumista tietyille aloille.

Työllistymisen osalta on tärkeää huomata, että ryhmät nimesivät vain osittain samanlaisia esteitä työelämään pääsulle. Vaikka venäläistaustaiset miehet olivat parhaiten työllistyneitä, he toisaalta tunnistivat eniten erilaisia työnsaannin esteitä (esim. työllisyystilanne, työnantajien asenteet). Miehistä heikoimmin työllistyneet somalialaistaustaiset miehet puolestaan kokivat heikon kielitaidon ja koulutuksen suurimpina esteinä. Naiset erosivat miehistä jossain määrin. Kaikki naiset kokivat puutteellisen kielitaidon miehiä ongelmallisempana tekijänä työllistymisessä. Olennainen havainto on, että somalialaistaustaiset naiset raportoivat muita ryhmiä enemmän työllistymistä estäviä tekijöitä, jotka monesti liittyivät heidän omiin työelämävalmiuksiinsa: puutteelliseen kielitaitoon, työkokemuksen puutteeseen sekä riittämättömään tai epäsopevaan koulutukseen. Tulokset kertovatkin, että ilman tutkintoa olevat somalialaistaustaiset maahanmuuttajat olivat suurella todennäköisyydellä työelämän ulkopuolella. Yllättävää oli, että muista ryhmistä poiketen kurditaustaisten miesten ja naisten ryhmissä nähtiin terveyssyiden olevan työnsaannin esteenä varsin usein. Tämä havainto saa tukea Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi -raportin tuloksista, joiden mukaan etenkin kurditaustaisilla naisilla esiintyi terveyden tilaan liittyviä ongelmia enemmän kuin muilla ryhmillä (Castaneda ym. 2012).

Ryhmien välisistä suurista eroista on perusteltua päätellä, ettei esimerkiksi työllistäviä toimenpiteitä suunniteltaessa ole syytä niputtaa kaikkia maahanmuuttajia yhtenäiseksi joukoksi. On pikemminkin syytä katsoa tarkemmin erilaisille ryhmille ominaisia tekijöitä ja lähteä niiden pohjalta selvittämään tietä työllistävälle polulle. Etenemistapa, joka sopii

kenties jollekin ryhmälle, ei ole välttämättä sopiva tapa lähestyä jossain toisessa ryhmässä. Erityyppisten räätälöidympien tukimuotojen, kanavien ja palveluiden aktiivinen kehittäminen on keino saada erilaisia kasvavia väestöryhmiä laajemmin osaksi suomalaista työelämää.

Työssä käyvien ja työelämän ulkopuolella olevien ryhmien eroavaisuudet ovat paljastavia. Koulutustaso, kielitaito ja muut valmiudet olivat työssä käyvillä huomattavasti korkeammalla tasolla. Kun katsetta tarkennetaan, eroavaisuuksia löytyy myös kansallisuusryhmien sisäلتä. Esimerkiksi somalialaistaustaisten maahanmuuttajien keskuudessa on sekä korkeasti koulutettuja ja kieltä osaavia että kouluttamattomia ja heikon kielitaidon omaavia. Samalla tavoin myös venäläistaustaisten joukossa on paljon taustaltaan ja kvalifikaatioiltaan erilaisia ihmisiä. Siten kansallistenkin ryhmien yksioikoinen luokittelu ei ole pätevä tapa tarkastella maahanmuuttajien tilannetta Suomen työelämässä. Suomessa asuvat keskeiset kansallisuusryhmät voivatkin olla jakautumassa entistä selvemmin erilaisiin alaryhmiin, mihin olisi syytä kiinnittää yhä enemmän huomiota interventioita ja toimenpiteitä suunniteltaessa. Vaikuttaakin siltä, että työelämässä pärjäämisen kannalta inhimillinen (mm. koulutus, kielitaito), sosiaalinen (erityyppiset verkostot) ja kulttuurinen (mm. tieto työpaikoista ja työnhakuetiketistä) pääoma olivat jakautuneet varsin eritasoisesti erilaisten ryhmien kesken, myös ryhmien sisällä (ks. maahanmuuttajista ja pääomasta esim. Forsander 2013). Sekä suomalaisen työelämän että maahanmuuttajien laajamittaisen työelämään kotoutumisen kannalta olisi toivottavaa, että erilaiset pääoman lajit kehittyisivät suotuisasti erilaisissa ryhmissä, jotta täysipainoinen kiinnittyminen työelämään onnistuisi mahdollisimman monen kohdalla.

15.4 Eritaustaiset ryhmät tutkimuskohteena

Tutkimuksessa tarkasteltiin kolmen maahanmuuttajaryhmän tilannetta työelämässä, eikä tuloksia siten voi yleistää koskemaan kaikkia Suomessa asuvia maahanmuuttajia. Lisäksi on huomioitava, että nämäkin kolme maahanmuuttajaryhmää ovat hyvin heterogeeninen joukko, ja eritaustaisten maahanmuuttajien tilanne voi olla hyvin erilainen (ks. myös Dalgard & Thapa 2007). Esimerkiksi somalialaistaustaiset naiset olisivat varmasti tuoneet mielenkiintoisia uusia kulmia työssä käyvien maahanmuuttajien tilanteen hahmottamiseen, mutta valitettavasti aineistomme koko ei antanut tähän mahdollisuuksia.

Tutkimukseen osallistuneiden ryhmien erilainen kulttuuritausta on varmasti heijastunut monin tavoin tutkimuksen tuloksiin, mikä on syytä pitää mielessä eri ryhmien tulosten vertailussa. Se, että käyntihaastattelut toteutti kaksikieliset haastattelijat ja että haastattelukysymykset oli käännetty osallistuneiden äidinkielelle, varmasti vähensi väärintymmär-

ryksiä ja kielitaidon puutteesta aiheutuvia ongelmia. Kuitenkin eri kielissä käsitteillä voi olla sävyeroja, eikä kaikki käsitteet käänny suoraan kaikille kielille. Myös tutkittavat ilmiöt voivat olla eriasteisesti tuttuja tai vieraita eri kulttuuritaustaisille henkilöille.

Lisäksi on huomionarvoista, että eri kulttuuritaustaisilla voi olla hyvinkin erilainen taipumus sekä suhtautua tutkimuksiin ja kyselyihin että vastata niihin. Toiset käyttävät esimerkiksi enemmän vastausskaalojen ääripäitä, toiset välttävät negatiivisimpia vastausvaihtoehtoja. Jollekin taas on tärkeää näyttää itsensä suotuisassa valossa. Esimerkiksi joihinkin kulttuureihin ei kuulu arvostella auktoriteetteja tai kertoa omista ongelmistaan avoimesti, mikä voi johtaa myönteisten vastausten korostumiseen. Myös oman hyvinvoinnin ja tilanteen subjektiivinen hahmottaminen ja ilmaiseminen voivat olla erilaista eri kulttuureissa, samoin hyvinvoinnin arvioinnin kriteerit (esim. Diener & Suh 2000). Omien tunteiden tunnistaminen ja käsittely voi korostua länsimaisissa kulttuureissa ja samalla omien emootioiden merkitys hyvinvoinnin kriteerinä voi olla tärkeämpää kuin esimerkiksi itämaisissa, yhteisölähtöisissä kulttuureissa.

Tähän tutkimukseen osallistuneista ryhmistä venäläistaustaiset ovat ainakin maantieteellisesti lähimpänä suomalaista kulttuuria. He olivat myös arvioissaan lähimpänä koko väestön työntekijöitä. Samalla he suhtautuivat kriittisemmin kuin muut maahanmuuttajat hyvin moneen työelämäkysymykseen. Esimerkiksi he raportoivat muita ryhmiä enemmän työympäristöhaittoja (luku 7), arvioivat esimiestyötä kriittisemmin (luku 8), olivat vähemmän tyytyväisiä kehittymismahdollisuuksiinsa (luku 10) ja kokivat useammin laiminlyönnin tuntemuksia työn ja perheen välillä (luku 12). Sitä vastoin somalialaistaustaiset ovat aikaisempien tutkimusten mukaan etäällä syntyperäisistä suomalaisista, ja usein heillä oman etnisen ryhmän merkitys on korostunut (ks. esim. Perhoniemi & Jasinskaja-Lahti 2006). Voikin olla, että somalialaistaustaisten erityisen myönteiset arviot suomalaisesta työelämästä liittyvät osittain heidän kulttuuriseen tapaansa suhtautua asioihin, tulkitta niitä ja kertoa niistä. Saattaa myös olla, että materiaalisesti ja psyykkisesti hankalat olosuhteet lähtömaassa heijastuvat arvioihin suomalaisen työpaikan olosuhteista ja omasta hyvinvoinnista. Vaikka olosuhteet eivät päällisin puolin eroa muun väestön tilanteesta, niin henkilökohtainen kriteeristö, jolla niitä arvioidaan, voi olla osin erilainen liittyen omaan henkilöhistoriaan.

Kriittisemmissä kansallisuutta ja etnisyyttä pohtineissa kirjoituksissa on huomautettu, että tutkijat helposti vahvistavat ja osaltaan uudelleen luovat rajoja ja luokituksia, jotka typistävät etnisten ryhmien moninaisuutta ja rikkautta (esim. Brubaker 2013). Osaltaan myös tässä tutkimuksessa on käytetty peruskategoriana tietyn kansalliselta ja kielialueelta muuttaneiden henkilön ryhmän kansallista "luokitusavainta". Tämä voi jossain määrin johtaa todellisuuden moninaisuutta yksinkertaistavaan esitystapaan ja tuloksiin. Toisaalta on mahdollista nähdä, ettei ilman tiettyjen kansallisuuteen ja kieleen perustuvien lähtökohtarajausten käyttöä pystytäkään tunnistamaan sellaisia riskitekijöitä ja vahvuusalueita tai

ylipäättään jollekin ryhmälle mahdollisesti ominaisia tekijöitä ja olosuhteita. Tässä tutkimuksessa ryhmäkohtaisten tulosten perusteella oli mahdollista kiinnittää huomiota muun muassa kurdinaisten kantaväestöä ja muita maahanmuuttajia heikompaan työkykyyn ja terveysesteisiin työn saannissa. Eri maahanmuuttajaryhmien tarkastelun kautta voidaan näin ymmärtää paremmin eri ryhmien yhteiskunnallista asemaa ja kohdentaa tarvittavia toimenpiteitä.

15.5 Tulevia teitä

Suomessa maahanmuuttajaväestön ikärakenne on varsin nuori. Ensimmäisen sukupolven maahanmuuttajista enemmistö on työikäisiä, mutta toisen polven maahanmuuttajista suuri osa on vasta kasvamassa aikuisuuteen: siirtymässä peruskouluun, peruskoulussa tai siirtymässä toisen asteen koulutukseen tai työelämään. Tämän tutkimuksen pohjalta piirsimme karkeita ääriivivoja kolmen keskeisen ensimmäisen sukupolven maahanmuuttajaryhmän tilanteesta suomalaisessa työelämässä.

Toisen sukupolven kohtaamat haasteet ja mahdollisuudet ovat kuitenkin erilaisia kuin heidän vanhempansa kohtaamat. Näillä nuorilla sidos vanhempien/vanhemman lähtömaahan on usein heikompi, koulutus ja suomen kielen taito taas yleensä paremmat, mutta niin sanotun äidinkielen tai vanhempien/vanhemman kanssa puhuttavan kielen taito on mahdollisesti heikompi kuin ensimmäisen sukupolven maahanmuuttajilla. Nämä nuoret muovaavat omaa minuuttaan ja tapaansa elää suhteessa sekä nykyiseen kotimaahansa ja ympäröivään yhteiskuntaan että vanhempiensa tai vanhempansa lähtömaahan ja kulttuuriin. (Ks. esim. Martikainen & Haikkola 2010.) Kansainvälisistä selvityksistä onkin saatu viitteitä siitä, että toisen sukupolven maahanmuuttajien sosiokulttuurinen sopeutuminen voi olla joiltain osin jopa ensimmäistä sukupolvea haasteellisempaa tai vaikeampaa. Jatkossa olisikin tärkeää selvittää Suomessa asuvien toisen polven maahanmuuttajien tilannetta; miten toisen polven suomalaiseen työelämään integroituminen onnistuu, miten tämän ryhmän osallisuutta voidaan tukea ja eriarvoistumisriskiä vähentää.

Tämä tutkimus keskittyi maahanmuuttajiin, jotka olivat ainakin jossain määrin pysyvästi Suomessa. Suomessa on kuitenkin suuri joukko muualla syntyneitä, jotka työskentelevät tilapäisesti Suomessa tai pendelöivät maiden rajojen yli (ks. esim. Alho 2010). On arvioitu, että vuonna 2012 Suomessa työskenteli lähes 60 000 henkilöä, joiden vakituinen asuinmaa oli muu kuin Suomi. Ulkomaisen tilapäistyövoiman määrä on kaksinkertaistunut vuodesta 2005. Eniten tilapäistä työvoimaa saapuu maahan Virosta. (Krzywacki & Saarénmaa 2013.) Tilapäisen työvoiman asemaan voi liittyä erilaisia lieveilmiöitä: alipalkkaus, työehtosopimusten noudattamatta jättämistä, heikompia työehtoja, puutteita työter-

veyshuollon järjestämisessä ja joskus jopa työturvallisuuden vaarantumista. (Eskola & Alvesalo 2010, Kyntäjä 2011.) Toisaalta on myös lyhyelle työkomennukselle tulevia huippuosaajia, joiden ei ole tarkoituskaan jäädä maahan pysyvästi. Liikkuvat, eri maista tulevat tilapäiset työntekijät tuovat uusia haasteita työelämän, työhyvinvoinnin, työolosuhteiden ja työturvallisuuden tutkimukselle ja kehittämistoiminnalle.

Työpaikkojen ja työelämän kirjo on laaja. On haastavaa pyrkiä sanomaan jotain kokonaisvaltaista ja yleistä suomalaisesta työelämästä ja hyvinvoinnista, kuten on myös vaikeaa puhua maahanmuuttajista yhtenä kokonaisuutena. Suomeen mahtuu monia työelämiä ja lukuisia maahanmuuttajaryhmiä. Osa ihmisistä muuttaa Suomeen maahan vetävien tekijöiden vuoksi, kuten työn tai perheen. Osalla taas maahanmuuton syyt liittyvät enemmänkin lähtömaasta pois työntäviin tekijöihin, kuten yleensä pakolaisina tai turvapaikanhakijoina maahan tulleilla. Maahanmuuttajilla on myös maahanmuuton lisäksi varsin kirjava perhe- ja koulutustausta sekä hyvin monentasoista työkokemusta taustalla. Ääripäinä ovat monilapsisten perheiden luku- ja kirjoitustaidottomat kotiäidit ja korkeasti koulutetut, pitkän työkokemuksen ja laajan kielitaidon omaavat asiantuntijat, joilla on Suomessa työpaikka odottamassa. (Ks. esim. Kyhä 2011.)

Oma tutkimuksemme keskittyi ensimmäisen kerran laajasti valittujen suurehkojen maahanmuuttajaryhmien tilanteeseen työelämässä ja työpaikoilla sekä työhyvinvointiin ja työkykyyn. On ilmeistä, että jatkossa on syytä pyrkiä laajentamaan tarkastelua, ja tutki- maan niin systemaattisen laadullisen kuin laajamittaisen määrällisen tutkimuksen keinoin, miten erilaista kulttuuri- ja kielitaustaa edustavat maahanmuuttajat pärjäävät suomalaisilla työmarkkinoilla ja millaisia erityiskysymyksiä heillä mahdollisesti on. Mikäli halutaan tietoa erityyppisten ilmiöiden, kuten työuran, hyvinvoinnin tai sosiaalisten suhteiden kehityksestä sekä pitkän aikavälin yhteyksistä erilaisten tekijöiden välillä, on välttämätöntä aloittaa myös systemaattiset pitkittäistutkimukset maahanmuuttajien elinoloista, työstä ja hyvinvoinnista. Kenttä on haastava, kiehtova ja ennen kaikkea erittäin tärkeä.

Lähteet

Alho R. (2010). Maahanmuuttajien kokemukset ja ammattiliittojen näkemykset työehtojen polkemisesta Suomessa. Teoksessa: S. Wrede & C. Nordberg (toim.). Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Gaudeamus.

Brubaker R. (2011). Etnisyys ilman ryhmiä. Tampere: Vastapaino.

Dalgard O S. & Thapa S B. (2007). Immigration, social integration and mental health in Norway, with focus on gender differences. *Clinical Practice and Epidemiology in Mental Health*, 3, 24.

Diener E. & Suh E M. (toim.) (2000). *Culture and Subjective Well-being*. London: A Bradford Book, The MIT Press.

Eskola K. & Alvesalo A. (2010). Ulkomaiseen työvoimaan liittyvät väärinkäytökset – poliisin tutkimat tapaukset. Helsinki: Työterveyslaitos.

Forsander A. (2013). Maahanmuuttajien sijoittuminen työelämään. Teoksessa: T. Martikainen, P. Saukkonen & M. Säävälä (toim.). *Muuttujat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta*. Helsinki: Gaudeamus.

Forsander A. (2007). Kotoutuminen sukupuolittuneille työmarkkinoille? Maahanmuuttajien työmarkkina-asema yli vuosikymmen Suomeen muuton jälkeen. Teoksessa: T. Martikainen & M. Tiilikainen (toim.). *Maahanmuuttajanaiset: kotoutuminen, perhe ja työ*. Helsinki: Väestöntutkimuslaitos.

Forsander A. (2000). Työvoiman tarve ja maahanmuuttopolitiikka – onko maahanmuuttajien osaaminen vastaus työvoiman kysyntään? Teoksessa: M.-L. Trux (toim.). *Aukeavat ovet – kulttuurinen moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä*. Helsinki: WSOY.

Forsander A. & Alitolppa-Niitamo A. (2000). Maahanmuuttajien työllistyminen ja työhallinto – keitä, miten ja minne. *Työhallinnon julkaisu nro 242*. Helsinki: Työministeriö.

Forsander A, Raunio M, Salmenhaara P. & Helander M. (2004). *Sykettä ja suvaitsevaisuutta – Globaalin osaamisen kansalliset rajat*. Helsinki: Edita.

Hoppe A. (2011). Psychosocial working conditions and well-being among immigrant and German low-wage workers. *Journal of Occupational Health Psychology* 16, 187–201.

Joronen T. (2007). Työmarkkinoiden monenlaiset maahanmuuttajanaiset. Haaste suomalaiselle sukupuolijärjestelmälle. Teoksessa: T. Martikainen & M. Tiilikainen (toim.). *Maahanmuuttajanaiset: kotoutuminen, perhe ja työ*. Helsinki: Väestöntutkimuslaitos.

Joronen T. (2005). Työ on kahden kauppa – maahanmuuttajien työmarkkina-aseman ongelmia. Teoksessa: S. Paananen (toim.). *Maahanmuuttajien elämää Suomessa*. Helsinki: Tilastokeskus.

Katainen A. (2009). Ulkomaalainen saa huonompaa palkkaa useimmilla aloilla. *Tieto & Trendit*, 2, 12–15.

Krzywacki J. & Saarenmaa K. (2013). Suomessa työskentelee jo lähes 60 000 vierastyöläistä. *Hyvinvointikatsaus*, 3, 76.

Kyhä H. (2011). Koulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoilla. Tutkimus korkeakoulututkinnon suorittaneiden maahanmuuttajien työllistymisestä ja työurien alusta Suomessa. Turku: Turun yliopisto.

Kyntäjä E. (2011). Maahanmuuttajat suomalaisessa yhteisössä – erilaisuusretoriikka vai luontevaa yhteisyyttä. Teoksessa: M. Helander (toim.). Totta toinen puoli. Työperäisen maahanmuuton todelliset ja kuvitellut kipupisteet. Helsinki: Svenska social- och kommunalhögskolan.

Olesen K, Carneiro I G, Jorgensen M B, Flyvholm M A, Rugulies R, Rasmussen C D, Sogaard K. & Holtermann A. (2011). Psychosocial work environment among immigrant and Danish cleaners. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 85, 89–95.

Perhoniemi R. & Jasinskaja-Lahti I. (2006). Maahanmuuttajien kotoutuminen pääkaupunkiseudulla. Seurantatutkimus vuosilta 1997–2004. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.

Pitkänen P. (2005). Kulttuurien välinen työ itäsuomalaisissa yrityksissä. Teoksessa: P. Pitkänen (toim.). Kulttuurien välinen työ. Helsinki: Edita.

Pohjanpää K, Paananen S. & Nieminen M. (2003). Maahanmuuttajien elinolot. Venäläisten, virolaisten, somalialaisten ja vietnamilaisten elämää Suomessa. Raportti 1/2003. Helsinki: Tilastokeskus.

Martikainen T. & Haikkola L. (toim.). (2010). Maahanmuutto ja sukupolvet. Helsinki: SKS.

Sarvimäki M. (2008). Assimilation to a Welfare State. Labor Market Performance and Use of Social Benefits by Immigrants to Finland. VATT-keskustelualoitteita. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.

Sippola A. (2008). Monimuotoistuva työyhteisö haastaa henkilöstöjohtamisen. Työpoliittinen aikakauskirja, 1, 29-39.

Sutela H. (2005). Maahanmuuttajat palkkatyössä. Teoksessa: S. Paananen (toim.). Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus.

Suutari V. (2005). Suomalaisten ja ulkomaalaisten kokemuksia johtamiskulttuureista. Teoksessa: P. Pitkänen (toim.). Kulttuurien välinen työ itäsuomalaisissa yrityksissä. Helsinki: Edita.

Tiilikainen M. (2008). Menestyvät maahanmuuttajanaiset. Väestöntutkimuslaitos, Katsauksia E33. Helsinki: Väestöliitto.

Trux M-L. (2000). Monimuotoinen työyhteisö. Teoksessa: M.-L. Trux (toim.). Aukeavat ovet – kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä. Helsinki: WSOY.

Vartia M, Bergbom B, Giorgiani T, Rintala-Rasmus A, Riala R. & Salminen S. (2007). Monikulttuurisuus työn arjessa. Helsinki: Työterveyslaitos.

Wahlbeck Ö. (2007). Work in the Kebab Economy: A Study of the Ethnic Economy of Turkish Immigrants in Finland. *Ethnicities*, 7, 4, 543–563.

ABSTRACT

The number of migrants in Finland has increased significantly in the last decade. A total of 31000 people moved to Finland in 2012, the largest annual number since Finland gained independence in 1917.

However, there has been a lack of knowledge based on large scale quantitative studies regarding migrants' standing in Finnish work life.

This report draws on a large population-based study and describes the situation of employed and to a degree also unemployed migrants of Russian, Kurdish and Somali origin in Finnish work life. It looks at their integration into work, working conditions, experiences of social relationships at the workplace, well-being at work, and experiences of occupational health care. Furthermore, the migrant population's situation is compared with that of the native population using different comparison data. The study is part of the Migrants' success in Finnish work life project (2010–2013), which was funded by the Finnish Work Environment Fund.

The study sample consisted of 20–64 year-old first generation immigrants of Russian, Kurdish and Somali origin living in six cities: Helsinki, Espoo, Vantaa, Turku, Tampere and Vaasa. Altogether 596 employed and 610 unemployed migrants took part in the cross-sectional study. The large scale sample collection took place between 2010 and 2012, in collaboration with the National Institute for Health and Welfare as part of the Migrant Health and Wellbeing Study (Maamu). The National Institute for Health and Welfare carried out the practical data collection. The Finnish Institute of Occupational Health was responsible for the planning, analysis and reporting of the Migrants' success in Finnish work life project.

On the whole, attitudes towards work life were more positive among the migrants who took part in the study than among the native population. Work was a very important part of life for the majority of migrants and they reported satisfaction with work. The Somali and Kurdish participants in particular reported feeling enthusiastic about their work and gained enjoyment from it more often than the native population. Furthermore, over 80% of migrants were also satisfied with their supervisor and were of the opinion that compared with other employees, migrants are treated fairly at the workplace. Over four out of five felt that they are accepted in their work community. The studied migrants also received support from co-workers and very few (<5 %) had experienced harassment at work or on the way to work. Particularly those migrants whose living conditions prior to moving to Finland had been difficult felt that their working conditions and the content of their work were at least good. The findings of the study suggest that employed migrants

find a great deal of positive sides to their work and working conditions and their experiences of Finnish work life are encouraging.

However, migrants also face obstacles and challenges in the job market. Many of those who participated in the study did not have work that matched their education. Furthermore, among all migrant groups, the majority (74–95 %) felt that their skills and experience equipped them for a more demanding job. This suggests that migrants' skills are not fully exploited.

Fixed-term contracts and temping jobs were also more common among all migrant groups than among the native population. About one in ten migrants had two jobs. Furthermore, migrants had access to occupational health care less often than the native population. The results indicate that migrants are located in a disadvantaged segment of the job market, where work is characterized by unstableness, lower salaries, a reactive relationship to work supply and more difficult access to different services.

There were, however, differences both within and between the studied migrant groups. Migrants' situations are diverse. Employment was lower among all migrant groups than among the native population. However, the migrant groups differed more according to other activities than to employment, such as studying and looking after children. There were particularly many individuals among the Kurdish and Somali women who were either students or looked after children at home, whereas this was rarely the case among the Russian women in the sample. The large number of children probably explains why so many Somali women stay at home.

When those who were unemployed were asked what prevented them from finding work, the reasons given most often were inadequate language skills, the poor employment situation and employers' attitudes.

There were, however, large differences between the groups. The situation of women, of whom fewer were employed than of men, was particularly interesting. Somali women, who were also the least often employed, felt that inadequate or unsuitable education were the main reasons for their unemployment, whereas Russian women were of the opinion that not having enough contacts with the native population was problematic in terms of finding work. Women of Kurdish origin reported that health problems prevented them from finding a job more often than other reasons.

Employed migrants work in different sectors and positions. Many Russian men had found work in the industry and building sectors (33%). Russian women held different specialist positions (43%) or worked in care and nursing occupations (21%). Of the Kurdish women, many worked in the service sector, either in customer service or in the nursing sector, whereas of the Kurdish men nearly one third were entrepreneurs. The Somali men

worked most often in the transport and warehouse sectors (26%) and in the health and social sector (20%). This ethnic and cultural differentiation in types of employment could be explained by differences in migrants' education and language background.

The employed and unemployed migrants displayed clear differences. Those who were employed were better educated and had better language skills than those who were unemployed. There were differences also within the ethnicities. For example, among the Somali participants were both highly educated migrants with good language skills and uneducated with poor language skills. It is possible that migrants in Finland are starting to divide into sub-groups, a fact that should be paid close attention when planning different initiatives. The study suggests that the different types of capital, such as human (e.g. education and language skills), social (different networks) and cultural (e.g. knowledge about jobs and skills to apply for jobs) are unequally distributed among the different groups as well as within the groups themselves.

Overall it can be said that the challenges faced by the studied migrants in the job market are more connected to the preconditions of working and work's objective frameworks. The work itself, the work community and social relationships in the workplace were highly appreciated.

КРАТКИЙ ОТЧЕТ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИССЛЕДОВАНИЯ

С начала нового тысячелетия количество иммигрантов в Финляндии значительно увеличилось. В 2012 году в страну на постоянное место жительства приехало более 31 000 иностранных граждан, что является рекордным количеством за весь период независимости Финляндии. Тем не менее, наблюдается недостаток исчерпывающей информации, основывающейся на масштабных исследовательских данных касательно того, насколько успешно иммигранты работают в финских организациях.

На основании обширных данных по населению в данном отчете описывается положение работающих и не имеющих места работы русских, курдов и сомалийцев, которое они занимают в трудовой жизни Финляндии: приверженность работе, условия труда, опыт социальных отношений и благополучие на рабочем месте, а также опыт пользования здравоохранительными услугами, предоставляемыми работодателем. Помимо этого при помощи различных сопоставительных данных проводится сравнение ситуации по принявшим участие в исследовании группам иммигрантов в отношении коренного населения Финляндии. В основе данного исследования лежит проект по развитию и исследованию под названием «Успешная работа иммигрантов» (Maahanmuuttajien onnistuminen työssä) (2010-2013), реализуемый при поддержке Фонда охраны труда.

Целевую группу исследования составили русские, курды и сомалийцы (в возрасте от 20 до 64 лет), приехавшие на постоянное место жительства в Финляндию в первую волну иммиграции и ныне проживающие в шести городах: Хельсинки, Эспоо, Вантаа, Турку, Тампере и Вааса. В перекрестном исследовании приняло участие 596 работающих, а также 610 безработных иммигрантов. Масштабный сбор данных проводился в период с 2010 по 2012 год. Материалы исследования собраны в сотрудничестве с Национальным институтом здравоохранения и социального благосостояния (THL) в рамках проекта «Здоровье и благополучие иммигрантов» (Maamu). За его практическое исполнение отвечал Национальный институт здравоохранения и социального благосостояния. Ответственным за разработку, анализирование и составление отчетов по проекту «Успешная работа иммигрантов» являлся Институт гигиены труда Финляндии.

Опыт и отношение к работе у иммигрантов, принявших участие в исследовании, были, как правило, более положительными, чем у коренного населения. По результатам исследования для большинства работа занимала значительное место в жизни, и большая часть респондентов были ею довольны. Особенно курды и сомалийцы были заинтересованы и удовлетворены своей работой в гораздо большей степени, чем коренное население. Более 80% респондентов были довольны работой руководителя, и, по их мнению, отношение к иммигрантам на рабочем месте было такое же, как и к другим сотрудникам. Более четырех респондентов из пяти стали, по их мнению, полноправными членами рабочего коллектива. Многие чувствовали поддержку коллег, а, например, угрозы на рабочем месте или по дороге на работу по результатам исследования являлись довольно редким явлением (<5 %). Следует отметить, что по мнению групп респондентов, прибывших в Финляндию из неблагополучных стран, сама работа и условия работы являлись, как минимум, хорошими. Ситуация выглядит так, что в работе и условиях труда иммигрантов есть много положительного, и их опыт работы в финских организациях является довольно обнадеживающим.

Однако иммигранты отмечают наличие также и не столь позитивных моментов. Например, несоответствие образования и рабочих обязанностей многих респондентов. Во всех группах большинство ответивших (74-95 %) отметили, что их знаний и навыков было бы достаточно для выполнения более сложной работы. Это означает, что опыт и умения иммигрантов не используются в полной мере. Кратковременные (срочные) трудовые отношения, а также непостоянная работа являлись более распространенным видом трудовой занятости среди всех групп респондентов в сравнении с коренным населением. Практически каждый десятый иммигрант на момент исследования работал на двух работах. К тому же у иммигрантов чаще, чем у коренных финнов не было доступа к здравоохранительным услугам, предоставляемым работодателем. Результаты исследования говорят о том, что в сравнении с коренным населением иммигранты чаще работают в более уязвимых сегментах, которые можно охарактеризовать как нестабильные, с низким уровнем зарплаты, более сложным доступом к различным услугам, а также вынуждающие иммигрантов соглашаться на любую предлагаемую работу.

Однако как внутри исследуемых групп, так и между ними отмечены значительные отклонения. Статус иммигрантов можно определить как разнохарактерный. Во всех группах, принявших участие в исследовании, уровень трудоустроенности был ниже, чем среди коренного населения. Однако различие групп заключалось не только в безработице, а в большей степени в том, что их члены занимались другой деятельностью, например, учились или ухаживали за детьми. Особенно это можно сказать про курдских и сомалийских женщин: среди них нашлось достаточно много учащихся или тех, кто ухаживал дома за детьми, в то время как русские женщины редко сидели

дома без работы или учились. Пребывание дома сомалийских женщин-иммигранток во многом объясняется большим количеством детей.

Когда у безработных спрашивали, что является препятствием для выхода на работу, в качестве причины многие из них назвали недостаточное знание языка, низкий уровень занятости и мнение работодателей. С другой стороны, следует отметить довольно большие различия между группами. Особенно интересным является то, что ситуация с трудоустройством сомалийских женщин-иммигранток гораздо хуже по сравнению с аналогичной ситуацией у мужчин. В качестве основной причины, по которой они не могли трудоустроиться, сомалийские женщины привели недостаточное образование или его отсутствие, в то время как русские женщины считали, что трудности при поиске работы вызывал недостаток связей и контактов с финским населением. В свою очередь, курдские женщины больше других называли проблемы со здоровьем в качестве причины, препятствующей трудоустройству.

Сфера работы и должностные обязанности респондентов из различных групп значительно отличались друг от друга. Например, русские мужчины в основном были заняты в сфере промышленности и строительства (33 %), а женщины - на позициях специалистов в различных областях (43 %), а также в сфере услуг и ухода (21 %). Что касается курдских женщин, то многие из них работали в сфере услуг, продаж и ухода, в то время как практически одна треть мужчин являлись предпринимателями. Сомалийские мужчины, как правило, работали в сфере логистики и складского хранения (26 %), а также в области здравоохранения и социального обеспечения (20 %). Такое распределение, имеющее под собой этнические и культурные особенности, можно объяснить различием в образовании и знании языков.

Группы работающих и неработающих респондентов значительно отличались между собой. Уровень образования, знание языка и другие навыки у респондентов, имеющих работу, находились на гораздо более высоком уровне, чем у безработных. Различия были обнаружены также и внутри национальных групп. Например, среди сомалийцев были отмечены как люди с высоким уровнем образования, знающие финский язык, так и те, у кого не было образования и знание финского было очень слабое. В основных национальных группах респондентов, проживающих в Финляндии, возможны тенденции к распределению на разные виды подгрупп, на которые следует обратить особое внимание при планировании различных мер. Складывается впечатление, что с точки зрения успеха в работе различие в распределении индивидуальных (в т. ч. образование, владение языком), социальных (различные сети контактов) и культурных (владение информацией о местах работы и этикете поиска работы) ценностей довольно велико как между группами респондентов, так и внутри них.

В целом можно с уверенностью сказать, что проблемы положения иммигрантов, принявших участие в исследовании, в основном, были связаны с объективными рамками и условиями. Сама же работа, рабочий коллектив и условия труда, напротив, расценивались крайне положительно.

کورتەى راپۆرت

له ماوهى ده ساڵى رابردودا ریزه‌ى کۆچهرانى فینلەند زیدمه‌ونیکى سەنجر اکیشى هه‌بووه. فینلەند له‌ ساڵى 2012 وەرگرى 31000 کۆچهر بووه که زیاترین ریزه‌ له‌ کاتى سەرمەخۆی ئهم وڵاته‌ له‌ ساڵى 1917 وه‌ دیته‌ نۆژمێر. بعمشوه‌ جییمجى کردنى خۆیندنه‌وه‌ کاتى چەندیتى به‌ر بلۆ بووته‌ هۆى نوه‌ى که‌ زانیاریه‌کى نۆتۆ له‌ بارودۆخى کۆچهران له‌ بازارى کار له‌ به‌ر ده‌ستدا نه‌یت.

ئهم کورتەى راپۆرتە وەرگیراو له‌ خۆیندنه‌وه‌یه‌کى حەشیمەتیه‌ به‌ر بلۆه‌ که‌ بارودۆخى کارکردن و تارادیمەک بێکارى له‌ نێوان کۆچهرانى روسى، کورد و سومالیایى دیارى دیمکات. لێم کورتە راپۆرتەدا بۆس له‌ سەرجێگر بوون و یەکشتن له‌ کار، هه‌لومەرجى کارى، نۆرمونەکانى پەيوەندیدار به‌ پەيوەندیه‌ کۆمه‌ڵایه‌تییه‌کان له‌ شوێنى کار، سه‌لامەتى کار، و هه‌روه‌ها نۆرمونەکانى پەيوەندیدار به‌ نیشورانسى (دانیاییه‌ر) فرمانى (نیش کردن) دیمکرت. هه‌روه‌ها بارودۆخى حەشیمەتیه‌ى کۆچهران له‌ گه‌ڵ هه‌لووڵاتییه‌کانى فینلەندى به‌ر اوارد دیمکرت که‌ ئهم کاره‌ به‌ کەڵک وەرگرتن له‌ داتاکانى به‌ر اوارد جییمجى ده‌یت. ئهم خۆیندنه‌وه‌ (تۆیزینه‌وه‌) به‌شێک له‌ پڕۆژه‌ى سەرمەکۆتیه‌ى کۆچهران له‌ ژیاى کارى فینلەندى (*Migrants' success in Finnish work life*) (2010-2013) دیته‌ نۆژمێر که‌ له‌ لایه‌ن سەندوقى شوێنى کارى فینلەندى پشنگیرى دارایی ده‌کرت.

نمونه‌ى خۆیندراوه‌ (study sample) بریتى له‌ کۆچهرانى 20 تا 64 س‌المى و مچەى یه‌کمى روس، کورد و سومالیاییه‌ و له‌ شەش شارى هێلسینکى، تېسپو، وانتا، تورکو، تامپه‌رى و قاسا ده‌ژین. به‌ گشتى 596 کەس کۆچهرى دامەزراو و 610 کۆچهرى بێکار لێم خۆیندنه‌وه‌ (تۆیزینه‌وه‌) به‌رگه‌یه‌دا به‌شدار بیاى کرد. قۆناغى کۆکردنه‌وه‌ى نمونەکان له‌ پێوه‌رى گه‌وره‌دا له‌ ماوه‌ى س‌المەکانى 2010 تا 2012 و به‌ هه‌لوکارى دامەزراوه‌ى نەتەوێ تەندرووستى و سەنگه‌رى کۆمه‌ڵایه‌تى و مەکو به‌شێک له‌ خۆیندنه‌وه‌ى سه‌لامەت و تەندرووستى کۆچهران (*Migrant Health and Wellbeing Study*) (Maamu) جییمجى کرا. دامەزراوه‌ى نەتەوێ تەندرووستى و سەنگه‌رى کۆمه‌ڵایه‌تى (*National Institute for Health and Welfare*) (for Health and Welfare) کۆکردنه‌وه‌ى کرداریه‌ى داتاکانى نەجام دا. دامەزراوه‌ى تەندرووستى کارى فینلەندى (*Finnish Institute of Occupational Health*) پلانداریه‌ى، رافه‌ و نامادکردنى راپۆرتەکانى پەيوەندیدار به‌ پڕۆژه‌ى (*Migrants' success in Finnish work life*) ی له‌ نه‌ستۆدا بوو.

به‌ گشتى هه‌لوێسته‌ کاربیه‌کانه‌ى (attitudes towards work) کۆچهرانى به‌شداربوو لێم خۆیندنه‌وه‌دا پۆزیتیه‌ر له‌ هه‌لووڵاتییه‌کانى فینلەندى بوو. بۆ لانی زۆرى کۆچهران، کار یه‌کێک له‌ گرنگترین به‌شمانى ژیاى بوو و نێوان رەزامەندى خۆیان له‌ کارى خۆیان ده‌ربەرى. کۆچهرانى کورد و سومالیایی زۆر به‌چەرۆش بوون بۆ کاریان و زۆربه‌ى جار زیاتر له‌ هه‌لووڵاتییه‌کانى فینلەندى تەمەزۆییان سەبارت به‌ کارى خۆیان پێشان ده‌دا. جگه‌ له‌مه‌، زیدمه‌تر له‌ 80% له‌ سەتى کۆچهران له‌ به‌ر پەرسه‌ بالاکانى خۆیان رەزامەندیان هه‌بوو و باوریان به‌وه‌ بوو که‌ له‌ شوێنى کار و له‌ به‌ر اوارد له‌ گه‌ڵ هه‌لوکاره‌ فینلەندییه‌کانیان، له‌ گه‌ڵایندا به‌ شێوه‌یه‌کى داوه‌رانه‌ مامه‌ ده‌کرت. له‌ هه‌ر 5 کۆچهر زیاتر له‌ چوار کەسیان باوریان له‌ سەرمه‌ به‌وه‌ بوو که‌ له‌ شوێنى کاردا و له‌ نێوان هه‌لوکاره‌کانیاندا به‌ر پەسەندن. هه‌روه‌ها کۆچهرانى دامەزراو له‌ سەرمکار که‌ کەوتنه‌ به‌ر ئهم خۆیندنه‌وه‌ راپاتگه‌یاند که‌ دیکه‌ى هه‌لوکارانیان یارمه‌تیاى ده‌من و ریزه‌یه‌کى کم (< 5%) له‌وان له‌ شوێنى کار و یان له‌ کاتى رۆشتن بۆ شوێنى کار له‌ لایه‌ن دیترا نه‌وه‌ نازار دراو. ئه‌و کۆچهرانه‌ى که‌ پێش له‌ هاتنایان بۆ فینلەند ژیاى سەختیان هه‌بوو، به‌ شێوه‌یه‌کى تاییه‌ت له‌ بارودۆخى کارى نێستاکه‌یان رەزامەندیان هه‌بوو و لانیکه‌م به‌ باش بای لێده‌مکن. ده‌ره‌جامه‌کانى ئهم خۆیندنه‌وه‌ پێشان ده‌دا که‌ کۆچهرانى دامەزراو له‌ سەرمکار، خالى پۆزیتیه‌ى زۆر له‌ کار و هه‌لومەرجى کارى خۆیاندا ده‌بین و نۆرمونیک که‌ له‌ ژیاى کارى له‌ فینلەندا هه‌یانه‌ به‌ دایانه‌.

بعمشوه‌ کۆچهران له‌ بازارى کار له‌ گه‌ڵ کۆسپ و به‌رنگارییه‌کانیشدا رووبه‌روو. زۆریک له‌ کەسانه‌ى که‌ لێم خۆیندنه‌وه‌دا به‌شدار بوون خاوه‌ن کارگه‌لێکى نه‌شیان له‌ گه‌ڵ روتیه‌ى زانستى خۆیاندا بوون. هه‌روه‌ها له‌ نێوان هه‌موو گروپه‌ کاتى کۆچهریدا، لانی زۆریان (74-95%) باوه‌ریان

بمه بوو که به پتی ناستی لئهاتوویی و نزمونونیک که هیاته دینیت له کارگلکی گرنگردا خریکی کارکردن بن. نمه پیشان دما که تواناییمکانی کوچبران به شیویمکی تموا کلکی لی ورنمگردراوه.

گرنیسمتکان به ماوی کاتی ننگوردراو (بهردموا) و کاره کتیییمکان زیاترین ریژهی زوریوونیا له نیوان هموو گروپمکانی کوچبری و هروها هاوولاتیانی فیئلندی همبوو. نزیکو یک کس له هر ده کوچبر خاونی دوو کار بوو. هروها دیاری کرا که کوچبران کمتر له هاوولاتیانی فیئلندی دستر آگیشتیان به نیشورانی فرماتی همبوو. نم دمرجمانه پشانی دما که کوچبران له بشی ناشیوی بازاری کاردا هن، له جیگایک دا که زوریی کارمکان بهردموا نین، مووچی کمتریان همیه و پیومندییکی ناچالاکانه له نیوان سامانی کار و دستر آگیشتی دژوارتر به خزمگوزارییه جۆرمجۆر مکان همیه.

بممشوه له نیوان گرووپه کوچبریمکان و هروها له نیوان گرووپه جۆرمجۆرمکانیاند جیاوازیگلکی همیه. رادهی دامعزان له سمر کار له نیوان هموو گرووپه کوچبریمکاندا کمتر له هاوولاتیانی فیئلندییه. وئیری نمه گرووپه کوچبریمکان زیاتر له بوازی چالاکگلکی و مکوو خویندنوه و چاودیزی له مندان پیکوه جیاوازیان همبوو. ژنانی کوچبری کورد و سومالیایی زیاتر له ژنانی کوچبری روسی خریک به خویندن بوون و یان له مآلوه چاودیزی مندانکاتیان دمکرد. رمنگ ریژهی زوری مندان هوی سمرکی مانهوی بشی زیاتری ژنانی سومالیایی له مآلوه بیت.

کاتیک له کسانیی بیکار سباعت به هوی بیکاریان پرسیار کرا، زوریعیان ناماژمیان به هوگلکی و مک نهوونی لئیرانیی تموازی زمان، بارودخی ناشیوی کاری و ناکاری خاومکارمکان کرد.

وئیری نمه جیاوازی گوره له نیوان گروپمکاندا بینرا. بارودخی ژنان که له بهراورد لمگل پیاواندا کمتر خریکی کار بوون، سمرنچر اکیشمر بوو. ژنانی سومالیایی که کمترین بشیان له دامعزان له سمر کار همبوو هوی سمرکی بیکاربوونی خویان به ناستی خویندن و پهرودمی ناتمواو دزمانی و له بهرامبردا ژنانی روسی نهوونی پیومندی تموا لمگل هاوولاتییه فیئلندییمکان به کوسپی سمرکی نۆزینوهی کاری شیواو لئ برد. ژنانی کورد زیاتر له هر بابعتیکی تر، کیشمکانی تمندرووستیان به هوی بیکاری خویان دزمانی.

کوچبرانی دامعزراو له بش و جیگا جۆرمجۆرمکاندا خریکی کارن. زۆریک له پیاوانی روسی (33%) له بشمکانی پیشمسازی و خانو خریکی کار بوون. ژنانی روسی جیگا تالیتمعنده جۆرمجۆرمکانیان و مرگرتیوو. (43%) و یان له کارمکانی پرستاری و چاودیزیدا خریکی کار بوون (21%). له نیوان ژنانی کوردیش زوریعیان له بشمکانی خزمگوزاری و مکوو خزمگوزاری پرستاری و هروها کاروباری مشتملیمکاندا چالاکیان دمکرد. پیاوانی سومالیایی زیاتر له بشمکانی هاوچوو و همداری (26%) و بشه کومه لایستی و نندرووستییمکان (20%) کاریان دمکرد. نم جیاوازییه نینتیبکی و کولتورییه له شیوه کاربیمکاندا دمکرتیت به هوی جیاوازییمکانی کوچبران له بوارمکانی خویندن و زماندا بزانتیت.

کوچبرانی دامعزراو و بیکار جیاوازیگلکی ناشکرایان دمرخست. دستیمک که له سمر کار دامعزراوون ناستی خویندنی باشترین همبوو و به بهراورد لمگل گرووپه بیکارمکاندا، لئهاتوویی زمانی باشترین همبوو. هروها جیاوازییمکان له نیوان نینتیبکمانیشدا دمیبرا. بۆ وینه له نیوان بشداربوومکانی سومالیایی نم خویندنوه کسانیک به ناستی خویندن و پهرودمی له سمر مه و لئهاتوویی زمانی باش له لای کسانیک به ناستی خویندنی له خوارمه و لئهاتوویی ناتمواوی زمانیش دمیبران. وادینه بهرچاو که له نیوان کوچبرانی فیئلندییا گروپگلکی لاومکی خریکی پیکهاتن و نم بابته دینیت له کاتی پلانداریژی کاره جیاوازییمکاندا به شیویمکی جیبدی سمرنج بدریت. نم خویندنوه پیشان دمدات که جۆره جیاوازییمکانی سمرمیه، مرۆیی (ومک ناستی خویندن و لئهاتوویییمکانی زمانی)، کومه لایستی (تۆره جیاوازییمکان) و کولتوری (ومک ناسینی کارمکان و لئهاتوویییه پیویمتکان بۆ داواکردنی کار) له نیوان گرووپه جیاوازییمکان و هروها له نیو هر گروپیکدا به شیوازیکی نایمکسان دابش کراون.

به گشتی دمکرتیت بگوتریت که نمو کیشمانی که کوچبران له بازاری کاردا رووبورووی دمنوه زیاتر پیومندییان به پیشمجمکانی دامعزان له سمر کار و چوارچنوه دیارمکانی کار همیه. بهلام خودی کارمکان لمگل کومطگهی کاری و پیومندییه کومه لایستییمکان له شوینی کاردا تارادیمکی زۆر کموتنه بهر زمانمندی.

KOOBAN

Tirada soogalooti ee ku nool dalka Finland ayaa waxay u soo badanayeen tobankii sano ee la soo dhaafay si dahsoon. Tiro guud 31000 qofood ayaa sanadkii 2012 u soo guuray dalka Finland, waana tiro sanadeedkii ugu badnaa ee soo martay tan iyo markii Finland ay madaxbanaanideeda qaadatay 1917.

Si kastaba ha'ahaatee, waxaa jira aqoon la'aan ku saleysan tiro qiyaas badan oo daraasada laga gaaray guulaha soogalootiga jooga goobaha shaqo ee Finnish.

Warbixintan waxay muujinaysaa tiro dad badan oo daraasada laga qaaday ayaa cadeynaysa xaalada inta shaqeysa iyo sidoo kale heerka tirade soogalootiga aan shaqeyn ee asalkoodu yahay Ruush, Kurdish iyo Soomaali ee jooga goobaha shaqo ee Finnish. Waxay qooraansataa isdhexgalkooda shaqo, xaaladaha lagu shaqeeyo, waayo-aragnimada xiriirka bulshada ee goobaha shaqada, ku fayoqabka shaqada, iyo waayo-aragnimada daryeelka caafimaadka ee shaqada la xiriira. Intaa ka sokow, xaalada dadkaa faraha badan ee soogalootiga ah waxaa lala barbardhigaa shacabka muwaadiniinta iyadoo la isticmaalayo isbarbardhigid xog ururin kala duwan. Daraasada waxay qeyb ka tahay mashruuca guulaha ay gaareen soogalootiga jooga goobaha shaqada ee Finnish (Migrants' success in Finnish work life) (2010-2013), oo ay maalgelisay Finnish Work Environment Fund.

Sambalka daraasada waxay ka koobneyd jiilka koowaad ee da'dooda u dhexeyso 20-64 sano jir ee soogalootiga dalalka asalkooda Ruush, Kurdish iyo Soomaali ee ku kala nool lix magaalo: Helsinki, Espoo, Vantaa, Turku, Tampere iyo Vaasa. Isugeyntooda waa 596 soogalooti shaqeysa iyo 610 soogalooti aan-shaqeeyn ayaa ka qeybqaatay daraasada qeyb isdhaafsigu. Iskujirka saambalka tirada weyn wuxuu dhacay intii u dhexey 2010 iyo 2012 iyadoo kala kaashatay Machadka Qaranka ee Caafimaadka iyo Samofalka (National Institute for Health and Welfare) oo ay qeyb ka tahay Daraasada Caafimaadka Soogalootiga iyo Fayodhawrka (Migrant Health and Wellbeing Study) (Maamu). Machadka Qaranka ee Caafimaadka iyo Samofalka waxay qabatay howl xog ururin. Machadka Finnish ee Caafimaadka Shaqada (Finnish Institute of Occupational Health) la xiriira waxay masuul ka aheyd qorsheynta, iyo warbixinta mashruuca guulaha ay gaareen soogalootiga jooga goobaha shaqada ee Finnish (Migrants' success in Finnish work life).

Guud ahaan, fikradaha ku wajahan Nolosha shaqo ayaa aad iyo aad ugu sugan soogalootiga dhexdooda ee ka qeybqaatay daraasada marka loo fiiriyo shacabka muwaadiniinta. Shaqada ayaa waxay aheyd mid qeyb muhiim ah ku leh Nolosha dad badan oo soogalooti ah waxayna soo sheegeen inay ku qanacsan yihiin shaqada. Soomaalida iyo Kurdiyiinta ka qeybqaadatay ayaa si gaar ah uga waramay dareenka

yadadiilada leh ee ku saabsan shaqadooda waxayna ka kasbadeen rayrayn kaasoo ka badan intii u dhalatay Intaa kasokow, in ka badan 80% oo soogalooti ayaa sidoo kale ku qanacsan horjoogahooda oo waxayna aheyd aragtida loola barbardhigay shaqaalaha, soogalootiga kale in si cadaalad ah loogala dhaqmo goobta shaqada. Shantii qofood afar ka mid ah ayaa waxaa ay dareemaan in lagu qaato shaqadooda jaaliyada. Soogalootiga soo akhrisay waxay kaloo gacan ka heleen la shaqeeyayaashooda iyo xoogaa (<5 %) waxay shaqada ama intii ay kuu socdeen kala kulmeen dhibaateyn. Gaar ahaan soogalootiga xaaladooda shaqo oo markii hore dhibaato ka soo maray u soo guurista Finland ayaa waxay dareemaan in xaaladooda shaqo iyo waxyaabaha ay xambaarsan tahay ay ugu yaraan aheyd mid wanaagsan. Natiijooyinkii kasoo baxay daraasada ayaa waxay soo jeedinayaan soogalootiga shaqeeya inuu helo macaamalo weyn oo dhinacyo badan ka sugan shaqadooda iyo xaaladaha shaqada iyo waayo-aragnimadooda goobaha shaqada ee Finnish ayaa dhiirrogelinaya.

Si kastaba ha'ahaatee, soogalootiga waxay sidoo kale soo wajahday caqabado iyo carqalado ka jira suuqa. In badan oo kuwaasi ka mid ah oo ka qeybqaatay daraasada ma ayan haysan shaqo oo u dhiganta waxbarashadooda. Intaa kasokow, dhaamaan kooxaha soogalootiga dhexdooda, badankooda (74-95 %) waxay dareemeen in xirfadahooda iyo waayo-aragnimadooda inay siisay dalabaad badan oo shaqo ah. Tani waxay ku talinaysaa in xirfadaha ay soogalootigu leeyihiin inaan si buuxda loo dhiigmiiran.

Erey-bixinta khandaraasyada loo degsaday iyo shaqooyinka ku meel gaarka ah ayaa waxay sidoo kale ahaayeen kuwo caam ku ah kooxaha soogalootiga dhexdooda marka loo eego shacab muwaadiniinta. Ugu yaraan tobankii soogalooti mid ayaa wuxuu isku hayaa laba shaqo. Intaa kasokow, soogalootiga waxay helaan in ka yar dayeel caafimaad oo shaqada la xiriira inta ay inta badan helaan shacabka dalka u dhashay. Natiijada ayaa waxay tilmaameysaa in soogalootiga ay ku go'doonsan yihiin suuqyada shaqada qasaaraha, halkaasoo shaqada lagu sifeeyo mid aan xasilneen, mushaharkeedu yar yahay, xiriir ficilqaad aad ku shaqwyso gaarsiin iyo Dhibaatooyin badan aad kala kulanto inaad hesho adeegyo kala duwan.

Si kastaba ahaaatee, waxaa jirey farqiyo labadaba ka jira oo u dhexeeya gudaha iyo kooxaha soogalootiga wax soo bartay. Xaaladaha soogalootiga waa mid kala duwan. Shaqaaleysiinta aad bay ugu yareyd kooxaha soogalootiga oo dhan marka loo eego shacabka dalka u dhashay. Si kastaba ha'ahaatee, kooxaha soogalootiga waxay uga duwanaadeen in badan dhanka waxqabadyada kale marka loo fiiriyo shaqaaleysiinta, sida waxbarashada iyo xanaanada caruurta. Gaar ahaan waxaa jirey dad badan oo haweenka Kurdiyiinta iyo Soomaalida oo marna arday ah marna ilaaliya caruurta guryaha jooga, tan oo naadir ku ah xaalada haweenka Ruushka tusaalo ahaan. Tirada faraha badan ee caruurta ayaa waxaa laga yaabaa inay sharaxdo sababta ay haween badan oo Soomaali ah u joogaan guriga.

Markii kuwaasi aan-shaqeynin wax laga weydiiyo waxa ka hor istaagay inay shaqo helaan, sababta ay u cuskanayaan badankooda ayaa ah xirfadaha luuqada aan ku filneen, xaalada shaqaaleynta oo liidata iyo fikradaha ay qabaan shaqo bixiyayaasha.

Si kastaba ha'ahaatee, waxaa jirey farqiyo waaweyn oo u dhexeeya kooxaha. Xaalada naweenka, oo qaarkood in yar laga saqaaleysiiyo marka loo eego raga, taasoo gaar ahaa u ah mid xiiso badan. Haweenka Soomaalida, oo sidoo kale ugu yaraan ahaa kuwa inta badan la shaqaaleysiiyo, ayaa waxay dareemaan waxbarashadoo ku filneen ama aan ku habooneen oo ah sababta ugu weyn shaqo la'aanta, halka haweenka Ruushka ay ahaayeen fikirka laga qabo inaysan haysan xiriir ku filan ay la leedahay shacabka dhaladka ah ayaa dhibaato ku ah shaqo helida. Haweenka Kurdiyiinta asalkoodu yahay ayaa la sheegaa inay qabaan Dhibaatooyin caafimaad oo ka hortaga inay shaqo helaan taasoo kaga badan sababaha kale.

Soogalootiga shaqeeya ayaa wuxuu ka shaqeeyaaa qeybo iyo meelo kala duwan. Rag badan oo Ruush ah ayaa waxay shaqo ka helaan warshada iyo dhismaha (33%). Haweenka Ruushka waxay qabtaan boosas kala duwan oo takhasus ah (43%) ama waxay kasoo shaqeeyeen shaqooyinka daryeelka iyo xanaanada (21%). Halka Haweenka Kurdiyiinta, in badan ay kasoo shaqeeyeen qeybta adeega, adeega macaamiisha midkood ama qeybta xanaanada, halka raga Kurdiyiinta sadexdiiba hal uu ganacsade yahay. Raga Soomaalida waxay kasoo shaqeeyeen badankoodqeybaga gaadiidka iyo bakhaarada (26%) iyo qeybta caafimaadka iyo bulshada (20%). Kala duwanaashahan sinjiyeed iyo kan dhaqameed ee noocyada badan ee shaqada leh ayaa waxa lagu fasiri karaa kala duwanaashaha soogalootiga taariikhdooda waxbarasho iyo luuqad.

Soogalootiga shaqeeya iyo kana an shaqeynin waxaa lagu soo bandhigay si cad oo kala duwan. KUwa la shaqaaleysiiyey ayaa waxbarasho wanaagsan soo qaatay oo waxay leeyihiin xirfad luuqadeed ka wanaagsan kuwa aan shaqeynin. Waxaa kaloo jira kala duwanaasho sinjiyada gudaheeda ah. Tusaale ahaan kasoo qeybgalayaasha Soomaalida dhexdooda waxaa jira soogalooti si heersare wax u so bartay oo leh xirfad luuqadeed wanaagsan iyo luwo aan wax soo baran oo xirfad luuqadeedkoodu liito. Waxaa suurogal ah in soogalootiga Finland joogo inay ka waraam inay ku kala qeybsamaan kooxo jufo ah, xaqiiqada ayaa ah in lagu siiyo ku xirnaan aad ugu dhow marka la qorsheynayo hindisayaal kala duwan. Daraasada waxay soo jeedinaysaa in noocyada kala diwan ee raasamaalka sida shaqaalaha (tusaale, waxbarashada iyo xirfadaha luuqada), bulshada (isku xirnaan kala duwan) iyo tan dhaqan (tusaale, cilmiga ku saabsan shaqada iyo xirfadaha ku qotoma shaqada) ayaa si aan sinneen loogu qeybiyaa kooxaha kala duwan sidoo kale kooxda dhexdooda.

Isku soo duub waxaa la dhihi karaa caqabadaha soo wajaha soogalootiga wax soo bartay ee suuqa shaqada joogo ayaa aad waxa uu ugu xiran yahay shuruudaha hore ee shaqada iyo qaabdhismeed hadafka shaqada ay leedahay. Shaqada laftigeeda, shaqada jaaliyada iyo xiriirka bulshada ee ka jira goobta shaqada ayaa aad loo soo dhoweeyaa.

KIRJOITTAJAT

Auli Airila, tutkija, Työterveyslaitos

Barbara Bergbom, vanhempi asiantuntija, Työterveyslaitos

Anu Castaneda, erikoistutkija, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos

Tommi Härkänen, tutkimuspäällikkö, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos

Päivikki Koponen, tutkimuspäällikkö, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos

Aki Koskinen, erityisasiantuntija, Työterveyslaitos

Seppo Koskinen, tutkimusprofessori, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos

Tuija Martelin, tutkimuspäällikkö, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos

Rauno Pääkkönen, teemajohtaja, Työterveyslaitos

Shadia Rask, tutkija, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos

Minna Toivanen, tutkija, Työterveyslaitos

Maarit Vartia, johtava asiantuntija, Työterveyslaitos

Ari Väänänen, tiimipäällikkö, Työterveyslaitos

Kirsi Yli-Kaitala, tutkija, Työterveyslaitos

Tässä julkaisussa kuvataan Suomessa asuvien venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten maahanmuuttajien työelämään osallistumista, työmarkkinoille sijoittumista, osaamisen hyödyntämistä sekä kokemuksia työpaikan sosiaalisista suhteista ja työn kuormittavuudesta. Julkaisu pohjautuu Työsuojelurahaston tukemaan Maahanmuuttajien onnistuminen työssä -tutkimushankkeeseen, jossa tutkittiin edellä mainittujen seikkojen lisäksi maahanmuuttajien työhyvinvointia, työoloja, työn ja muun elämän yhteensovittamista sekä kokemuksia työterveyshuollon käytöstä.

Tutkimukseen osallistui 596 työssä käyvää ja 610 työelämän ulkopuolella olevaa 20–64-vuotiasta ensimmäisen sukupolven maahanmuuttajaa kuudesta kaupungista eri puolelta Suomea. Laajamittainen aineiston keruu toteutettiin vuosina 2010–2012. Maahanmuuttajaryhmien tilannetta verrattiin koko väestön tilanteeseen hyödyntämällä useita vertailuaineistoja, erityisesti Työterveyslaitoksen Työ ja terveys -haastattelututkimusta.

Julkaisussa kuvataan yleistajuisesti kolmen keskeisen maahanmuuttajaryhmän ja heidän asemansa moninaisuutta suomalaisilla työmarkkinoilla ja työpaikoilla. Julkaisu on tarkoitettu kaikille työelämän tilanteesta ja tulevaisuudesta kiinnostuneille.

TYÖTERVEYSLAITOS

Työelämän tila ja tulevaisuus

Topeliuksenkatu 41 a A, 00250 Helsinki

www.ttl.fi

ISBN 978-952-261-315-8 (nid.)

ISBN 978-952-261-316-5 (PDF)



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund